

PRACA I ZABEZPIECZENIE SPOŁECZNE

Kolegium redakcyjne

Krzysztof Rączka — redaktor naczelny
Małgorzata Gersdorf — redaktor tematyczny
Urszula Joachimiak — sekretarz redakcji

Rada naukowa

Teresa Bińczycka-Majewska, Andrzej Łusznikow,
Helga Oberloskamp, Jerzy Oniszczyk,
Walerian Sanetra, Marlene Schmit,
Anja Steiner, Jerzy Wratny

Adres redakcji

00-099 Warszawa, ul. Canaletta 4, pok. 305
tel. (22) 827 80 01, w. 372
faks (22) 827 55 67
e-mail: pizs@pwe.com.pl
strona internetowa: www.pizs.pl

Informacje dla autorów, zasady recenzowania
i lista recenzentów są dostępne na stronie in-
ternetowej czasopisma. Wersja drukowana
miesięcznika jest wersją pierwotną. Redakcja
zastrzega sobie prawo do opracowania redak-
cyjnego oraz dokonywania skrótów w nadesła-
nych artykułach.

„Praca i Zabezpieczenie Społeczne” jest cza-
sopismem punktowanym przez Ministerstwo
Nauki i Szkolnictwa Wyższego (6 punktów).

Wydawca

Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne S.A.
00-099 Warszawa, ul. Canaletta 4
<http://www.pwe.com.pl>

Warunki prenumeraty

Cena prenumeraty w 2014 r.: roczna 624 zł,
półroczna 312 zł. Cena pojedynczego numeru
52 zł. Nakład wynosi poniżej 15 000 egz.

Prenumerata u Wydawcy

Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne S.A.
Dział Handlowy
ul. Canaletta 4, 00-099 Warszawa
tel. (22) 827 82 07, faks (22) 827 55 67,
e-mail: rynek@pwe.com.pl
Prenumerata u Wydawcy: roczna 20% taniej,
półroczna 10% taniej.

Prenumerata u kolporterów:

Poczta Polska SA — infolinia: 801 333 444,
<http://www.poczta-polska.pl/prenumerata>;

Ruch SA — tel. 801 800 803, (22) 717 59 59,
e-mail: prenumerata@ruch.com.pl,
<http://prenumerata.ruch.com.pl>;

Kolporter SA — tel. (22) 355 04 72 do 75,
<http://dp.kolporter.com.pl>;

Garmond Press SA — tel. (22) 837 30 08;
<http://www.garmondpress.pl/prenumerata>;

Sigma-Not — tel. (22) 840 30 86;
e-mail: bok_kol@sigma-not.pl;

As Press — tel. (22) 750 84 29, (22) 750 84 30;

GLM — tel. (22) 649 41 61,
e-mail: prenumerata@glm.pl,
<http://www.glm.pl>

Spis treści

Rekonstrukcja zatrudnienia i zabezpieczenia społecznego. Podstawowe pojęcia prawne	2
<i>Jan Jończyk</i>	

Studia i opracowania

Niewłaściwe ustanie stosunku pracy	8
<i>Arkadiusz Sobczyk</i>	

Wykładnia i praktyka

Dopełnianie normalnych godzin pracy godzinami dyżuru medycznego	14
<i>Zdzisław Kubot</i>	

Nowe rozwiązania na rzecz ochrony miejsc pracy — warunki uruchomienia pomocy	19
<i>Agata Drabek, Tatiana Wrocławska</i>	

Umowa o skierowanie do pracy u pracodawcy zagranicznego	26
<i>Dominik Matczak</i>	

Z orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej

Prawo właściwe dla umowy o pracę — cz. 1	33
---	-----------

Z orzecznictwa Sądu Najwyższego

Czas pracy i wynagrodzenie lekarzy pełniących dyżury medyczne	35
--	-----------

Zdaniem Państwowej Inspekcji Pracy

Czas pracy	38
-------------------	-----------

Konsultacje i wyjaśnienia

Zwolnienie od pracy w celu załatwienia spraw osobistych	39
--	-----------

Nowe przepisy

	39
--	-----------

Przegląd wydawnictw

Artur Tomanek: Stosunki pracy w razie likwidacji i upadłości pracodawcy	43
<i>rec. Walerian Sanetra</i>	

Wskaźniki i składki ZUS

	47
--	-----------

Wszystkie wynagrodzenia autorskie zostały sfinansowane przez Stowarzyszenie Zbiorowego Zarządzania Prawami Autorskimi Twórców Dzieł Naukowych i Technicznych KOPIPOL z siedzibą w Kielcach z opłat uzyskanych na podstawie art. 20 oraz art. 20¹ ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych.

Rekonstrukcja zatrudnienia i zabezpieczenia społecznego.

Podstawowe pojęcia prawne

Reconstructing employment and social security
— basic legal concepts

Jan Jończyk

profesor (emer.) w Instytucie Prawa Cywilnego,
Wydział Prawa, Administracji i Ekonomii Uniwersytetu Wrocławskiego

Streszczenie W Polsce (i w innych krajach) trwa debata o potrzebie istotnych zmian w uregulowaniu zatrudnienia i zabezpieczenia społecznego. Podejmowana jest zwykle z pozycji polityki społeczno-gospodarczej. Mniej natomiast uwagi poświęca się trudnym zagadnieniom prawnej konstrukcji postulowanych zmian w prawie, czyli problematyce rekonstrukcji zatrudnienia i zabezpieczenia społecznego oraz wprowadzeniu i zdefiniowaniu kluczowych pojęć prawnych. Tych właśnie spraw dotyczą rozważania autora, przy kilku przyjętych przez niego założeniach: 1) szerokie rozumienie zatrudnienia wymaga podziału i kategoryzacji umów o zatrudnienie, 2) o charakterze zatrudnienia decydują obowiązki zatrudniającego, a nie prawa zatrudnionego, 3) dialog autonomicznych partnerów społecznych wymaga nowej konstytucyjnej regulacji, 4) godziwa płaca brutto i placowa składka łączy zatrudnienie z zabezpieczeniem społecznym, 5) ogólne pojęcie zabezpieczenia społecznego dotyczy także powszechnego ubezpieczenia zdrowotnego, 6) nowe kształtowanie zatrudnienia i zabezpieczenia społecznego ma być wspólnym dziełem stałej praktyki prawodawczej oraz wykładni i nauki prawa, bez kodyfikacyjnego stereotypu (ukształtowanego w XX wieku w zachodniej kulturze prawnej).

Słowa kluczowe: umowa o zatrudnienie, godziwa i należna płaca, zabezpieczenie społeczne, dialog społeczny.

Summary An intensified discussion on future regulation of employment and social security takes place in Poland (and elsewhere), usually and predominantly under employment and economic policy aspects. Less consideration is devoted to technical-legal construction problems, to new legal concepts and adequate terminology. It is the subject of the following essay and stress put on: 1) general concept of employment requires different and specified contracts of employment, 2) the character of employment depends on statutory and contractual duties of the employer and not on employee's rights, 3) the dialogue of autonomous social partners is a neglected constitutional problem, 4) a decent and due pay brutto (comprising statutory tax&contribution) determines the systemic combination of employment and social security, 5) the general category of social security covers also the statutory health insurance, financed due to employment and by decent and due pay, 6) shaping the future legal system of employment and social security is the common and interdependent task of legislation, jurisdiction and jurisprudence, away from the XX century type of codification.

Keywords: employment contract, decent and due pay, social security, social dialogue.

Wprowadzenie

W związku z wcześniejszymi wypowiedziami na temat zatrudnienia i zabezpieczenia społecznego (publikowanymi od kilkunastu lat w miesięcznikach „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” oraz „Państwo i Prawo”) pozostaje kwestia podstawowych pojęć prawnych, przy założeniu, że zachowane w prawie pozytywne i jego wykładni utrudniają debatę o przedmiocie w okresie wielkich przemian. Towarzyszy temu przekonanie, że współczesne problemy zatrudnienia i zabezpieczenia społecznego wynikają nie tylko z politycznej i społeczno-gospodarczej transformacji, lecz także z przestarzałych prawnych konstrukcji, które w XX wieku złożyły się na kształt prawa pracy i zabezpieczenia społecznego, że ma zatem sens podjęcie tematu rekonstrukcji zatrudnienia i zabezpieczenia społecznego zaczynając od podstawowych prawnych pojęć.

W takim dyskursie chodzi między innymi o uwolnienie się od dogmatyki umowy o pracę i teorii pracowni-

czego podporządkowania służących uzasadnianiu ochronnej koncepcji prawa pracy, jak również od ideologii opiekuńczego państwa w sprawach zabezpieczenia społecznego. Chodzi także o dystans wobec doktryny pozytywizmu prawnego, nie tylko dlatego, że sięgano do niej chętnie w totalitarnych ustrojach, lecz dla przyczyny ważniejszej: zawęża interpretację przeznaczenia prawa i więzi zatrudnienia i zabezpieczenia społecznego. Przyjmujemy bowiem, że związek między zatrudnieniem i zabezpieczeniem społecznym ma naturę ekonomiczną, społeczną i prawną za pośrednictwem płacy brutto (w tym placowej składkowej i podatkowej daniny) i że ma to znaczenie dla metody regulacji i wykładni prawa oraz przestrzegania prawa i rozwiązywania normalnych w tej dziedzinie konfliktu i sporu.

Trzeba spojrzeć też krytycznie na polityczną i przedstawicielską teorię związków zawodowych i organizacji pracodawców w kontekście tak zwanego zbiorowego prawa pracy. W analizie zagadnienia warto zmierzać

w kierunku ustrojowej koncepcji autonomicznych (bez udziału rządu) partnerów społecznych zdolnych do kompromisowych ustaleń w kwestiach kosztu płacy i ochrony pracy.

Zatrudnienie i praca

„Praca” jest pojęciem zbyt wieloznacznym, kojarzonym raczej z fizycznym i/lub umysłowym wysiłkiem człowieka (w zbliżonym sensie mówimy także o pracy maszyny lub zwierzęcia), słabo wyraża natomiast treści ekonomiczne i społeczne, nie jest pojęciem normatywnym. Ponadto miewa zmienny kontekst filozoficzny i ideologiczny (na przykład w doktrynie socjalistycznej albo w społecznej nauce Kościoła), a w konsekwencji także polityczny, gdy mianowicie była mowa o tym, że „lud pracujący sprawuje władzę państwową” (art. 2 Konstytucji PRL). Jako kategoria prawna (w wyrażeniach: prawo pracy, umowa o pracę, stosunek pracy) prowadzi do mylnych wniosków w kwestii zatrudnienia i zabezpieczenia społecznego. Ma natomiast określony sens w pojęciu ochrony pracy (obejmującym także czas pracy), ale nie jako uprawnienie zatrudnionego, lecz obowiązek zatrudniającego (zob. dalej). Dlatego trafniejsze jest pojęcie zatrudnienia, nie tylko z tej przyczyny, że nie ma zatrudnionego bez zatrudniającego — sprawcy zatrudnienia, ale przede wszystkim dlatego, że przysługującą zatrudnionemu wolność możemy łączyć z jego publicznoprawnymi (w interesie społecznym) obowiązkami w zakresie ochrony pracy, godziwej i należnej płacy oraz z jego odpowiedzialnością w razie naruszenia tych obowiązków. Takie ujęcie sprawy wydaje się dla zatrudnionego korzystniejsze niż konstrukcja oparta na jego uprawnieniach oraz prawach człowieka i obywatela.

W potocznym mniemaniu może się wydawać, że istotą zatrudnienia jest zysk przedsiębiorcy oraz zarobek zatrudnionego i nabycie uprawnień z zabezpieczenia społecznego, a dla publicznej władzy jest nią polityka zatrudnienia w celu ograniczania bezrobocia oraz jego społecznych i politycznych skutków. Towarzyszy temu nowomowa z takimi słownymi zbitkami jak: rynek pracy, instytucja rynku pracy, tworzenie miejsc pracy, agencja pracy tymczasowej, elastyczne zatrudnienie itp. Właściwsze jest podkreślenie społeczno-gospodarczego przeznaczenia zatrudnienia i określenie jego rodzajów. Celowy wydaje się podstawowy podział zatrudnienia na związane z działalnością gospodarczą (w sferze gospodarczej, z dalszym podziałem na działalność komercyjną i niekomercyjną) oraz na zatrudnienie w administracji finansowanej ze środków publicznych. W każdej niezbędne jest zatrudnienie dla realizacji ustawowego i/lub statutowego celu podmiotu zatrudniającego. W przedsiębiorstwie jest nim zysk i wzrost firmy (co najmniej uzasadnione gospodarczo przetrwanie), w działalności administracyjnej jest nim wykonywanie ustawowych i/lub statutowych zadań w ramach wydzielonych (przyszanych) środków, tu i tam pod warunkiem zapewnienia ochrony pracy oraz godziwej i należnej płacy, co limituje rozmiary racjonalnego zatrudnienia. Zatrudniający nie tworzy miejsc pracy, lecz korzysta z ograniczonej wolności (i kompetencji) zatrudnienia — podlega obowiązkowi ochrony pracy oraz świadczenia godziwej i należnej płacy.

W kwestii „samozatrudnienia” i skierowania do pracy

Pleniące się słowo „samozatrudnienie” zasługuje na odrzucenie, bo jest nielogiczne i ma społeczno-gospodarcze oraz prawne wady. Błąd językowy i logiczny polega na tym, że człowiek sam siebie zatrudnić nie może (zatrudnia się ktoś, samemu można się natomiast trudzić, co nie jest zatrudnieniem). „Samozatrudnienie” maskuje nieuprawnione i szkodliwe przerzucanie gospodarczego ryzyka przedsiębiorcy i zadań administratora na osoby fizyczne, na bezrobotnych i pozbawianych zatrudnienia, w celu uchylecia się od obowiązku ochrony pracy oraz godziwej i należnej płacy. Jest to nowa forma masowego wyzysku ze szkodą dla ochrony pracy (i potencjału zatrudnienia) oraz dla finansowania zabezpieczenia społecznego za pomocą płacowej (składowej i podatkowej) daniny. Dlatego zamiast „samozatrudnienia” warto rozważyć wprowadzenie prawnej kategorii „domowej działalności gospodarczej”, działalności indywidualnej lub wspólnej z domownikami, społecznie i gospodarczo uzasadnionej (racjonalnej), to znaczy takiej, która łagodzi wymagania ochrony pracy i zapewnia dochód co najmniej na poziomie porównywalnym z minimalną płacą, wystarczający do opłacenia składki na ubezpieczenie społeczne. Do tej kategorii należałoby zaliczyć także rolniczą działalność opartą na pracy właściciela gospodarstwa i domowników, co umożliwiłoby w przyszłości uchylene konstytucyjnej ochrony rodzinnego gospodarstwa i związanych z tym przywilejów podatkowych i składowych — swoistych zwolnień od obowiązku wypracowania środków na zabezpieczenie społeczne. Tym samym usunie się jedną z przyczyn technicznego, organizacyjnego i gospodarczego zacofania rodzinnego gospodarstwa rolnego, które trwa dzięki publicznej subwencji i w końcowym rachunku na koszt zatrudnienia.

Od zatrudnienia opartego na umowie o zatrudnienie (zob. dalej) należy odróżnić te przypadki odpłatnego (lub nieodpłatnego) świadczenia pracy, które są zbliżone do zatrudnienia, ale podstawą nie jest umowa o zatrudnienie jako wyraz wolności gospodarczej (z obowiązkami w zakresie ochrony pracy i należnej płacy brutto) i wolności pracy, lecz administracyjne skierowanie do pracy lub obowiązek podjęcia zatrudnienia. Są to postacie łagodnego prawnego przymusu pracy przewidzianego w prawie karnym i penitencjarnym, a wyjątkowo także w prawie administracyjnym (na przykład w przypadku kłęski żywiołowej albo w razie wprowadzenia stanu wyjątkowego, albo „odpracowania” świadczeń z pomocy społecznej). W takich przypadkach brakuje swobody umów, czyli zgodnego i niewadliwego oświadczenia woli w przedmiocie zatrudnienia, więc nie kwalifikują się one do prawnej kategorii zatrudnienia.

Umowa o pracę i umowa o zatrudnienie

Umowa o pracę jako specyficzna i historycznie ukształtowana kategoria prawna budzi współcześnie coraz więcej wątpliwości. Mylna jest sama nazwa, bo w takiej umowie nie chodzi o „pracę” i jej wynik, nie jest to odmiana an-

tycznego i średniowiecznego oraz kapitalistycznego najmu „pracy”, lecz zobowiązanie polegające na stosowaniu się do poleceń dotyczących pracy w ramach przepisów o ochronie pracy oraz zasad godziwej i należnej płacy. Mylna jest też nazwa pracodawcy, bo jest nie „dawcą” lecz „biorcą” — wierzycielem świadczenia, podlegającym jednocześnie publicznoprawnemu obowiązкови w zakresie ochrony pracy i płacy brutto. Trudność bierze się także stąd, że umowa o pracę (pracownicze zatrudnienie) została w historycznym procesie poddana ideologicznej interpretacji i w konsekwencji daleko idącej reglamentacji podważającej zasady swobody umów i społeczno-gospodarczego przeznaczenia zatrudnienia. W rezultacie oparte na niej pracownicze zatrudnienie ustępuje innym formom zatrudnienia, pod ogólnikową nazwą zatrudnienia cywilnoprawnego, albo nawet zatrudnieniu nie rejestrowanemu — odmianie wyzysku pracy oraz uchylania się od obowiązku ochrony pracy i płacowej daniny.

Umowa o zatrudnienie umożliwia tworzenie szczególnych kategorii wedle kryterium rodzaju zatrudnienia. Byłby to zabieg jak w przypadku cywilnoprawnej umowy ubezpieczenia jako pojęcia ogólnego prawnie zdefiniowanego, ale także wspólnego dla różnych umów zgodnie z dynamiką rodzajów ubezpieczenia. Podobnie ma się rzecz z zatrudnieniem, które z przyczyn społecznych uległo w XX wieku prawnej konsolidacji w sztucznej kategorii umowy o pracę, ale jako obejmujące różne rodzaje zatrudnienia (wskutek postępującego podziału pracy i społecznych ról) nie mieści się już w pojęciu umowy o pracę. Dodatkową przeszkodą jest to, że podział na rodzaje zatrudnienia wiąże się z zagadnieniem koniecznego z różnych powodów podziału zabezpieczenia społecznego na rodzaje i formy z uwzględnieniem rodzajów i form zatrudnienia. W obowiązującym prawie zróżnicowanie zabezpieczenia społecznego opiera się na przestarzałych podziałach zatrudnienia i niespójnych zasadach, jest niesłuszne pod względem społecznym i moralnym. Nie chodzi jednak o zniesienie różnic na zasadzie społecznego egalitaryzmu, bo godziłoby to w zasadę podziału pracy i społecznych ról, inaczej mówiąc — byłoby sprzeczne z podziałem na rodzaje zatrudnienia.

W konsekwencji przyjmujemy społeczno-gospodarcze kryterium podziału umowy o zatrudnienie na szczególne kategorie, na rodzaje umów o zatrudnienie, co powinno ułatwić także racjonalizację i poprawić moralną jakość nie tylko płacy należnej (obejmującej płacową daninę) i ochrony pracy, ale także zabezpieczenia społecznego. Propozycję podziału umowy o zatrudnienie na szczególne kategorie wedle kryterium społeczno-gospodarczego przeznaczenia omówiłem szerzej w numerze 2/2012 i 6/2012 PiZS, więc tu tylko krótko w tej kwestii. Konieczne wydaje się wyróżnienie rodzajów zatrudnienia (i odpowiednich szczególnych umów o zatrudnienie), mianowicie zatrudnienia: trwałego, dorywczego, przyuczającego, służbowego, spółdzielczego, kooperacyjnego (podwykonawczego), w celu wykonywania zawodu. Jest to materia do niełatwej dyskusji, trudnej nie tylko ze względów techniczno-prawnych i pojęciowych, ale także z przyczyn społecznych i politycznych.

Ochrona pracy

Początek ochrony pracy (we współczesnym rozumieniu) można odnieść do wydanej w 1802 r. dla Zjednoczonego Królestwa ustawy *Health and Morals of Apprentices Act*, a rozwój tej publicznoprawnej instytucji w XIX wieku wynikał z motywowanej w różny sposób konieczności zakazu zatrudniania dzieci oraz ochrony zdrowia i życia zatrudnionych: młodocianych, kobiet, robotników, pracowników w zakresie czasu pracy i wypoczynku oraz powszechnej zasady bezpieczeństwa i higieny pracy. W tym sensie instytucja ochrony pracy została uwzględniona w prawie międzynarodowym oraz w XX wieku w konstytucjach wielu krajów. Interpretacja ochrony pracy jako instytucji prawa publicznego jest obecnie zagrożona od strony neoliberalnej doktryny gospodarczej i prawnej oraz polityki taniego zatrudnienia, w szczególności wskutek fałszywego mniemania, że ochrona pracy w tradycyjnym znaczeniu dotyczy tylko zatrudnienia pracowniczego (w rozumieniu kodeksu pracy), natomiast w zatrudnieniu cywilnoprawnym i „nieformalnym” jest ona kwestionowana. Mylne rozumienie ochrony pracy jest także konsekwencją teorii stosunku pracy i swobody umów, gdy na przykład twierdzi się, że w sprawach czasu pracy i wypoczynku wiele zależy od woli stron umowy i od swobody wyboru formy zatrudnienia. W rezultacie mamy masowe zjawisko nieprzestrzegania norm ochrony pracy i marnotrawienia zdolności do pracy, z rosnącym ciężarem finansowania zabezpieczenia społecznego.

Wniosek nasuwa się następujący: prawna regulacja ochrony pracy ma być racjonalna, uzasadniona pod względem społecznym i gospodarczym, natomiast w kwestii prawnego charakteru tej regulacji akcent pada na publicznoprawny obowiązek zatrudniającego (jako swoiste ograniczenie wolności gospodarczej przedsiębiorcy oraz kompetencji zatrudnienia w sektorze publicznym), z odpowiednimi skutkami w zakresie odpowiedzialności karnej i cywilnej (deliktowej). Niezależnie od instytucji inspekcji pracy i represyjnej odpowiedzialności należy rozważyć wprowadzenie specjalnej odpowiedzialności odszkodowawczej zatrudniającego w razie naruszenia ochrony pracy i umyślnego nieopłacenia składki na ubezpieczenie społeczne, czyli za wyrządzenie szkody w funduszach ubezpieczenia społecznego. Postępującej szybko naruszenia ochrony pracy nie da się zatrzymać za pomocą konstrukcji praw człowieka i obywatela, bo taka właśnie interpretacja, nieskuteczna w praktyce, przyczynia się do naruszenia ochrony pracy, technicznego zacofania i niskiej produktywności oraz wyzysku zatrudnionych. Jest też konsekwencją polityki taniego zatrudnienia i deficytów w funduszach ubezpieczenia społecznego oraz w budżecie państwa. Są to wystarczające powody dla podjęcia rekonstrukcji ochrony pracy.

Płaca godziwa i należna

Zamiast „wynagrodzenia za pracę” preferujemy z kilku powodów wyrażenie „płaca”. Wynagrodzenie za pracę jest mylące, bo sugeruje powinowactwo z prawem cywilnym, z umową kupna-sprzedaży „pracy”, z zapłatą za faktycznie wykonaną pracę. Sugeruje także coś w rodzaju

dobrodrojeństwa otrzymanego od „dawcy pracy” (od pracodawcy). W sensie techniczno-prawnym i w świadomości społecznej kojarzy się z płacą netto, z wynagrodzeniem „do ręki”, a w prawie prywatnym (w konstrukcji zobowiązań) wzajemność świadczeń jest pojęciem abstrakcyjnym utrudniającym w przypadku cywilnoprawnego zatrudnienia kwestionowanie umówionego wynagrodzenia.

Dlatego właściwsze wydaje się słowo „płaca” na oznaczenie tego, co jest do zapłaty z tytułu zatrudnienia i dotyczy zatrudniającego jako obowiązującego do zapłaty. Wymiar płacy obejmuje natomiast nie tylko to, co zatrudniony otrzymuje „do ręki”, lecz także składkową i podatkową daninę z tytułu zatrudnienia. Płaca ma być godziwa w sensie moralnym oraz należąca, a więc niezbędna, w wymiarze społecznym i ekonomicznym. Płaca jest zatem kategorią prawną, wskazującą przede wszystkim na obowiązek zatrudniającego, obowiązek ustanowiony w interesie społecznym, pod publiczną kontrolą. Wynika także ze współczesnego systemu finansów publicznych, budżetowych i funduszy, w których dochody oparte są zasadniczo na podatku konsumpcyjnym ludności utrzymującej się z zatrudnienia i płacy oraz świadczeń społecznych, na podatku od dochodów osób fizycznych (PIT) jako płacowej daninie oraz na składkowej daninie wymierzanej od płacy. Pojęcie godziwej płacy pozwala także mówić o płacy niegodziwej, zawyżonej i zaniżonej, która daje efekt rozwarstwienia dochodu z zarobkowego zatrudnienia i ze świadczeń socjalnych, to znaczy takiej, która u wielu zatrudnionych daje niedostatek, a dla nielicznych jest źródłem zamożności i bogactwa. Ta druga nie ma moralnego i społecznego uzasadnienia, nie jest zatem płacą. Kompensacja ponad pułap płacy (w pewnych wypadkach uzasadniona) powinna mieć prawną kwalifikację udziału w zysku, w odpowiednim reżimie podatkowym, odmiennym od płacowej daniny. Osobnym zagadnieniem są polityczne skutki niesprawiedliwego rozwarstwienia dochodów z zatrudnienia, to znaczy przejmowanie władzy przez zarobkowe elity społeczne i postępująca degradacja i frustracja zatrudnionych.

Ograniczając się do naszego przedmiotu powiemy, że współczesny system zatrudnienia i zabezpieczenia społecznego jest wystarczającym powodem do wysunięcia tezy, że płaca brutto jest publicznoprawnym obowiązkiem obwarowanym sankcją odszkodowawczą (należność główna plus odsetki), o charakterze kontraktowym i deliktowym, nie tylko w stosunku do poszkodowanego zatrudnionego, ale także budżetu państwa i składkowych funduszy. Prawidłowego funkcjonowania systemu płacy brutto nie jest w stanie zapewnić konstrukcja roszczeniowego uprawnienia zatrudnionego z procesem w sądzie powszechnym i ogólnym trybem egzekucji zasądzonych kwot, w praktyce często ukrywanych i nieściągalnych. Jest też oczywiste, że istotną i skuteczną gwarancją płacy nie może być represyjna (karna) odpowiedzialność zatrudniającego. Co się natomiast tyczy skomplikowanego zagadnienia sposobu określania (ustalania) wartości godziwej i należnej płacy to, jak się wydaje, należy ono do sfery ustroju zatrudnienia jako specyficznej i zewnętrznej wobec umowy o zatrudnienie, niezależnej także od ustroju władzy

(zwłaszcza prawodawczej i wykonawczej). Pojęcie ustroju zatrudnienia traktujemy jako osobną podstawową kategorię prawną, co wymaga krótkiego objaśnienia.

Ustrój zatrudnienia

Na prawną problematykę zatrudnienia i zabezpieczenia społecznego składają się relacje indywidualne i zbiorowe, te drugie na kilku poziomach zorganizowanych wspólnot, a na treść prawną tych relacji składają się zobowiązania oraz przewidziane w regulacji prawnej uprawnienia i obowiązki. Tworzy to strukturę prawną (system prawa), która dla celów poznawczych i praktycznych jest dzielona i porządkowana wedle różnych kryteriów. W ewolucji naszego przedmiotu w XX wieku utrwaliły się podziały na prawo pracy (z dalszym podziałem na indywidualne i zbiorowe prawo pracy) i prawo zabezpieczenia społecznego (z dalszym podziałem na ubezpieczenia społeczne, powszechne ubezpieczenie zdrowotne i pomoc społeczną). W takim modelu przedmiotowe podziały tworzą sztuczne rozgraniczenia, które zasłaniają istotne systemowe więzi i funkcjonalne zależności wyróżnionych części, co powoduje kosztownienie systemu. Przedstawiamy te ogólne uwagi z myślą o nowej terminologii jako niezbędnej w rekonstrukcji zatrudnienia i zabezpieczenia społecznego. Takim właśnie pojęciem-narzędziem jest „ustrój zatrudnienia” w badaniu zależności między umową, porozumieniem zbiorowym, ustawą zwykłą, konstytucją i prawem europejskim oraz między zatrudnieniem i zabezpieczeniem społecznym opartym na łączniku, jakim są ochrona pracy oraz godziwa i należąca płaca brutto.

O ustroju zatrudnienia w sugerowanym sensie niewiele da się obecnie powiedzieć, bo tkwimy w pojęciach i kategoriach modelu ukształtowanego w XX wieku. W rekonstrukcji ustroju zatrudnienia punktem wyjścia może być konstytucyjna formuła „solidarności, dialogu i współpracy partnerów społecznych” umieszczona, przypomnijmy, obok wolności działalności gospodarczej i własności prywatnej w przepisie określającym podstawy ustroju gospodarczego Rzeczypospolitej (art. 20). Z przytoczonej formuły o partnerach społecznych wynika, że chodzi o konstrukcję nowego podmiotu, odrębnego od związków zawodowych i organizacji pracodawców. Takim podmiotem nie może być oczywiście „komisja trójstronna”, bo strona rządowa nie jest partnerem społecznym i ma w niej pozycję dominującą, wykluczającą solidarność i prowadzenie dialogu. Chodzi także o stworzenie nowej kategorii *soft law*, czyli zaleceń, wytycznych itp., opartych na argumentach wiedzy (a nie siły) i uzgodnieniach (z dopuszczalnym protokołem rozbieżności). Byłby to nowy typ działalności normodawczej i koordynacyjnej, skupionej na problematyce ochrony pracy i płacy, a więc na sprawach rzutujących na koszt zatrudnienia i zabezpieczenia społecznego oraz obciążonych rozbieżnością interesów i ocen, w tym moralnych, społecznych i ekonomicznych, a więc wymagających solidarności, dialogu i współpracy partnerów społecznych, a nie informacyjnego monologu władzy o zamierzeniach i decyzjach bez alternatywy.

Ustrój zatrudnienia to nowa problematyka badawcza i szczególnie część przedmiotu określonego jako zatrud-

nienie i zabezpieczenie społeczne. W problematyce ustroju zatrudnienia mieści się oczywiście także to, co dotyczy podmiotowych i przedmiotowych aspektów porozumień zbiorowych (zwłaszcza układów zbiorowych pracy), czyli instytucji powołanej do stosowania zaleceń i wytycznych pochodzących od partnerów społecznych. Nie obejmuje działalności rządu i innych organów publicznej władzy (jako przedmiotu prawa konstytucyjnego i prawa administracyjnego). Obejmuje natomiast związane z ustrojem gospodarczym kwestie dotyczące reprezentacji zatrudnionych wobec zatrudniającego (rady zakładowej, delegata zatrudnionych) w zakresie zakładowych porozumień zbiorowych oraz społecznej kontroli przestrzegania ochrony pracy i zasad godziwej i należytej płacy. Do ustroju zatrudnienia należy włączyć także mocno zaniedbaną obecnie problematykę sporów z zatrudnienia rozstrzyganych w trybie rozjemczym i arbitrażowym (bez udziału organów publicznej władzy).

Ubezpieczenie społeczne jako forma ochrony

Ubezpieczenie społeczne jest podstawową formą ochrony socjalnego ryzyka (przed zaopatrzeniem społecznym i pomocą społeczną) stanowiąc człon zabezpieczenia społecznego. Wyróżnia się ona w sposób istotny tym, że źródłem finansowania ochrony jest w zasadzie płaca, mianowicie jej część w postaci składkowej daniny. Składkowy fundusz ma formę państwowej osoby prawnej, jest zaliczany do kategorii finansów publicznych, ale nie jest (i nie powinien być) częścią państwowego budżetu, nie jest też mieniem powierzonym przez budżet, lecz mieniem własnym państwowej osoby prawnej. Tych znamion nie ma zaopatrzenie społeczne i pomoc społeczna jako formy ochrony socjalnego ryzyka, których źródłem finansowania jest podatkowa danina, zwłaszcza podatek konsumpcyjny (VAT i akcyza) jako podstawowa pozycja budżetowego przychodu. Gdy nie ma płacy lub pochodzących z domowej działalności gospodarczej (jak w przypadku prowadzenia rolniczej działalności) na opłacenie składki, to nie ma warunków dla ubezpieczenia społecznego. „Ubezpieczenie społeczne rolników” to fałszywa nazwa w takim zakresie, w jakim socjalna ochrona ludności rolniczej finansowana jest z daniny podatkowej, mianowicie w zakresie rolniczych emerytur i rent oraz opieki zdrowotnej, które należałoby zaliczyć raczej do zaopatrzenia społecznego i/lub pomocy społecznej.

Ubezpieczenie społeczne jest pojęciem ogólnym dla wyróżnienia ponoszonej przez odrębny podmiot specyficznej formy odpowiedzialności kompensacyjnej w razie zajścia określonych w ustawie ryzykownych zdarzeń skutkujących brakiem płacy, zwłaszcza przejściowej lub trwałej niezdolności do pracy w razie inwalidztwa lub przekroczenia określonego wieku. Zastosowano ją po raz pierwszy w Austrii i niemieckiej Rzeszy pod koniec XIX wieku, od tego czasu przeszła poważną ewolucję, ale bez utraty swej istoty. Z ważniejszych zmian wypada wspomnieć o upowszechnieniu ubezpieczenia społecznego (początkowo dotyczyło robotników), zwiększeniu zakresu chronionego ryzyka, przekształceniu ubezpieczenio-

wego samorządu w państwową jednostkę organizacyjną ze społecznym nadzorem (radą nadzorczą) oraz, w niektórych krajach, jak w Polsce, podział na kompensację pieniężną (ubezpieczenie administrowane przez ZUS) i opiekę zdrowotną (organizowaną przez NFZ). Pierwsza ma u nas nazwę ubezpieczeń społecznych, drugą określamy jako powszechne ubezpieczenie zdrowotne.

Z wyodrębnieniem powszechnego ubezpieczenia zdrowotnego wiążą się specyficzne problemy konstrukcyjne z powodu przekształcenia finansowanej z budżetu państwowej służby zdrowia w PRL w formę składkowego ubezpieczenia społecznego. Jest ono organizowane przez NFZ w szczególnym trybie, mianowicie przez kontraktowanie świadczeń opieki zdrowotnej u świadczeniodawców (jako kontrahentów oddziałów NFZ). Dodatkowa komplikacja wynika z tego, że uprawniony do wykonywania procedur medycznych (diagnostycznych, ordynacyjnych, leczniczych, leczniczo-opiekuńczych, rehabilitacyjnych) jest tylko personel medyczny, zwłaszcza lekarz, czyli osoba wykonująca zawód wedle odrębnego reżimu prawnego. Na powszechne ubezpieczenie zdrowotne składają się zatem trzy różne stosunki prawne (podlegania ubezpieczeniu z obowiązkiem składki, organizowania opieki zdrowotnej przez NFZ, wykonywania opieki zdrowotnej przez świadczeniodawcę), które zależą ponadto od reżimu wykonywania zawodu medycznego oraz od przepisów o zatrudnieniu, jeżeli zawód medyczny jest wykonywany na podstawie umowy o zatrudnienie. Wprowadzone w III RP powszechne ubezpieczenie zdrowotne (jako odmiana ubezpieczenia społecznego) nie ma jeszcze dobrze ugruntowanej teorii (w potocznym rozumieniu wciąż jest mowa o służbie zdrowia albo o NFZ jako o płatniku, albo o należącej do prawa medycznego dominującej w systemie relacji lekarz-pacjent itp.), co przemawia bardziej za potrzebą interpretacji i wykładni prawa, mniej zaś za kolejnymi reformami w tej dziedzinie.

Odpowiedzialność

W rekonstrukcji zatrudnienia i zabezpieczenia społecznego jeden z trudniejszych i mało zbadanych problemów dotyczy odpowiedzialności, co po części tłumaczy się tym, że odpowiedzialność jest tradycyjnie przedmiotem osobnych działów prawa (karnego, dyscyplinarnego, cywilnego) niepasujących do zatrudnienia i zabezpieczenia społecznego. Nasuwa się więc hipoteza, że pojęcie odpowiedzialności może mieć sens ogólniejszy i wychodzący nawet poza obszar prawa (gdy mowa jest na przykład o odpowiedzialności moralnej), że zatem w każdej wyodrębnionej dziedzinie prawnej regulacji, tu w zatrudnieniu i zabezpieczeniu społecznym, jest miejsce dla specyficznej konstrukcji odpowiedzialności, dla specyficznego bezprawia i odpowiednich sankcji. Stąd wniosek, że wadliwe jest nie tylko stosowanie wprost odpowiedzialności karnej lub/i cywilnej w sprawach z zatrudnienia i zabezpieczenia społecznego, lecz także jej modyfikacja na potrzeby leżące poza przedmiotem prawa karnego i cywilnego. To zastrzeżenie nie dotyczy oczywiście sytuacji, gdy bez adekwatnego związku z zatrudnie-

niem albo zabezpieczeniem społecznym osoba popełnia czyn kwalifikujący się jako przestępstwo w rozumieniu prawa karnego albo jako delikt w rozumieniu prawa cywilnego. W takich razach wchodzi w grę odpowiedzialność na zasadach ogólnych, wedle prawa karnego lub/i cywilnego. Nieadekwatny związek z zatrudnieniem lub ubezpieczeniem społecznym może mieć znaczenie dla oceny bezprawia oraz rodzaju i miary sankcji.

Z powyższego wynika, że w sferze zatrudnienia i zabezpieczenia społecznego nie ma miejsca dla znamiennej w prawie karnym represji i znamiennej w prawie cywilnym naprawienia szkody. Jest to także problem zmiany świadomości prawnej w okresie ustrojowej transformacji, bo w PRL do prawa pracy przenikała ideologia represyjna w razie kodeksowego bezprawia, natomiast w III RP górę bierze ideologia wynagrodzenia nie tylko szkody, ale także doznanej krzywdy. W zakresie odpowiedzialności dokonuje się więc swista „cywilizacja”, która godzi w istotę zatrudnienia i zabezpieczenia społecznego, najczęściej na niekorzyść zatrudniającego i zatrudnionego albo funduszu ubezpieczenia społecznego i budżetu państwa.

Zagadnienie wymaga osobnych i wnikliwych badań, tu ograniczymy się do kilku uwag. Wydaje się, że agresywne przenikanie cywilnej (kontraktowej i deliktowej) odpowiedzialności do zatrudnienia i zabezpieczenia społecznego, promowane we własnym interesie przez prawnicze korporacje i kancelarie oraz ubezpieczycieli w zakresie OC, ma specyficzny związek z ewolucją konstrukcji zatrudnienia i powszechnego ubezpieczenia zdrowotnego. W sferze zatrudnienia chodzi o zmiany w postrzeganiu stosunku pracy od strony uprawnień zatrudnionego w kombinacji z prawami człowieka oraz w dopuszczeniu kontraktowej i deliktowej odpowiedzialności zatrudniającego, w tym także w zakresie zadośćuczynienia za krzywdę zatrudnionego. W podtekście jest doktryna praw człowieka podważająca społeczno-gospodarczy sens zatrudnienia i zabezpieczenia społecznego.

Bardziej jeszcze niepokojąca jest ekspansja odpowiedzialności cywilnej w sferze powszechnego ubezpieczenia zdrowotnego mająca doktrynalne wsparcie w teorii prawa medycznego, w której na pierwszy plan wysuwa się konstrukcja świadczenia medycznego w relacji lekarz-pacjent i ochrona praw pacjenta. Jest ona oderwana od powszechnego ubezpieczenia zdrowotnego opartego na koncepcji opieki zdrowotnej oraz na trzech wspomnianych wyżej relacjach prawnych. Pomijając nieliczne przypadki deliktowego bezprawia podmiotów powszechnego ubezpieczenia zdrowotnego (w reżimie odpowiedzialności cywilnej), na rozwiązanie czeka problem specyficznej kompensacyjnej odpowiedzialności w ramach powszechnego ubezpieczenia zdrowotnego. Trzeba przy tym pamiętać, że to ubezpieczenie jest finansowane w zasadzie z placowej daniny w ciężar kosztu zatrudnienia — dziedziny odległej od przedmiotu prawa cywilnego, że zatem każda kompensacja w ostatecznym rachunku pokrywana jest ze składowego funduszu, a pośrednio z płacy.

Czy i jaki kodeks?

Kodyfikacja prawa pracy (kodeks z 1974 r.) miała sens w ustroju PRL, czyli w ustroju gospodarki planowej i polityki społecznej w gestii jednolitej władzy państwowej oraz związków zawodowych jako pośrednika robotników i pracowników umysłowych w wykonywaniu „prawa najczynniejszego udziału w sprawowaniu władzy ludowej” (ustawa o związkach zawodowych z 1949 r.). Ustrój III RP jest istotnie odmienny, związki zawodowe uległy urokowi i atrofii pluralizmu i utraciły wpływ na prawodawczą władzę, ponadto wchodzi w grę kontekst prawa unijnego, co traktowane łącznie stawia pod znakiem zapytania ideę re-kodyfikacji prawa pracy. Ustawowa regulacja jest potrzebna najbardziej w zakresie ochrony pracy (wedle koncepcji obowiązków zatrudniającego i ograniczenia jego wolności), o wiele mniej natomiast w zakresie ustroju zatrudnienia oraz umowy o zatrudnienie i płacy.

Co się tyczy zabezpieczenia społecznego, to poza odosobnionymi i luźnymi propozycjami kodyfikacji tego działu prawa nie ma obecnie ani teoretycznych, ani praktycznych przesłanek podjęcia czegoś na kształt niemieckiego kodeksu socjalnego. Zauważmy zresztą, że w Niemczech zatrudnienie jest kwestią prawa prywatnego, a zabezpieczenie społeczne jest działem prawa publicznego, że zatem kodeks socjalny (SGB) istnieje w pewnym sensie niezależnie od nie kodyfikowanego zatrudnienia (prawa pracy).

Przy innym i preferowanym tu teoretycznym założeniu, mianowicie systemowej jedności zatrudnienia i zabezpieczenia społecznego, stworzony w XIX i XX wieku kodeksowy wzorzec jest chyba nieprzydatny. W 1815 r. ukazała się publikacja (*O powołaniu naszych czasów do ustawodawstwa i nauki prawa*, autor F.C. von Savigny, pruski minister do spraw kodyfikacji, wybitny twórca i przedstawiciel historycznej szkoły prawa), która na długo ukształtowała styl kodyfikatorów. Zasługuje na szacunek, ale w historycznej perspektywie jako fenomen swego czasu. Szersze spojrzenie na sprawę pozwala przypomnieć dzieło o wielkim znaczeniu w historii prawa, mianowicie „kodyfikację Justyniańską”, czyli trójczłonowy zbiór pod nazwą *Corpus Iuris Civilis* istotnie odmienny od charakteru współczesnego kodeksu cywilnego (i jego ideowego klonu — kodeksu pracy). Pomijając to, że antyczne prawo cywilne dotyczyło „obywateli” (nie dotyczyło większości ludności ówczesnych społeczeństw pod cesarską władzą), Justyniański „kodeks” składał się ze zbioru dawnych cesarskich ustaw (*Constitutiones*), wypisów z miarodajnych poglądów wybitnych prawników epoki klasycznej (*Digesta*) oraz obszernego aktualnego w Bizancjum podręcznika do nauczania prawa (*Institutiones*) traktowanego jednocześnie jako swoiste źródło prawa, przy założeniu, że w wykładni prawa wszystkie trzy części są równorzędne, a odwołanie się do jednej z nich nie może być sprzeczne z pozostałymi.

W rozważaniach o rekonstrukcji zatrudnienia i zabezpieczenia społecznego można i trzeba uwolnić się od normy zawartej w art. 1 k.p. oraz doktryny normatywizmu i prawnego pozytywizmu.

Niewłaściwe ustanie stosunku pracy

Improper cessation of the employment relationship

Arkadiusz Sobczyk

adiunkt w Katedrze Prawa Pracy, Wydział Prawa i Administracji
Uniwersytetu Jagiellońskiego

Streszczenie Autor analizuje zjawisko niewłaściwego ustania stosunku pracy oraz ujawniające się na tym tle specyficzne myślenie o pracowniku i jego prawach. Za niewłaściwe ustanie stosunku pracy uznaje przypadki, w których judykatura (a częściowo doktryna) wywodzi twierdzenie, że stosunek pracy ustaje pomimo niewystąpienia przesłanek ustawowych lub umownych. Zdaniem autora obecnie występują dwa takie przypadki. Pierwszy — to interpretacja na kanwie art. 67 k.p., zgodnie z którą stosunek pracy wygasa pomimo niewystąpienia zdarzenia prawnego. Drugi — to wyinterpretowane przez Sąd Najwyższy twierdzenie, że umowy terminowe nieprzewidujące klauzuli wypowiedzenia mogą być rozwiązane pomimo braku woli stron i pomimo braku podstawy ustawowej.

Słowa kluczowe: wygaśnięcie stosunku pracy, wypowiedzenie umowy o pracę, wolność pracy, wadliwość czynności prawnej.

Summary The subject of this analysis is the phenomenon of improper cessation of the employment relationship. The author assumes that the improper cessation of the employment relationship occurs when the employment relationship ceases to exist despite the lack of legal or contractual basis thereof. Currently, two such examples exist. The first is the interpretation based on art. 67 of the Labour Code, under which the employment relationship expires, despite the lack of a legal event. The second is the conclusion derived by the Supreme Court that fixed-time contracts not providing for a termination clause may be terminated despite the lack of the parties' will and the lack of a legal basis. Contrary to dominant beliefs, the author proves that in such cases, the employment relationship does not expire nor terminate.

Keywords: expiration of employment relationship, termination of employment contract, freedom to work, defectiveness of legal action.

Uwagi wstępne

W stosunku do przedstawionych wyżej poglądów na temat niewłaściwego ustania stosunku pracy można zająć dwa stanowiska, które jednak muszą być spójne i konsekwentne. Pierwsze, to uznać ich rację i wprowadzić korektę do programów nauczania oraz podręczników przez odpowiednie poszerzenie katalogu podstaw ustania stosunku pracy. Co więcej, należałoby dokonać przeglądu dotychczasowych wypowiedzi teoretycznych w tej materii pod kątem ich spójności. Drugie — równie konsekwentne — to wykazać błąd dotychczasowych wypowiedzi w tej sprawie, w tym w szczególności judykatury. Bo akurat doktryna — przynajmniej w kwestii wypowiedzania umów terminowych — jest w tym zakresie różnicowana.

W artykule podejmuję próbę obrony spójności systemu, a zarazem — w moim mniemaniu — uzasadnionych praw obu stron stosunku pracy. Tym samym kwestionuję dominujące w judykaturze poglądy na temat wykładni art. 67 k.p. oraz wypowiedzalności umów ter-

minowych bez klauzuli. Wymaga to m.in. przełamania mitu zasady wolności pracy, który paraliżuje i zubaża dyskusję na temat prawa pracy na wielu płaszczyznach (np. umów o zakazie podejmowania dodatkowego zatrudnienia, umowy przedwstępnej). Problematyka tu poruszana jest tylko jedną z nich. Dlatego wywód na kanwie analizowanej tu instytucji ma znacznie szersze znaczenie.

Niezależnie od tego podejmuję w tym miejscu obronę szacunku do pracownika jako człowieka, którego inteligencja nie różni się od tego, czy występuje w roli pracownika czy niepracownika. Trudno oprzeć się wrażeniu, że Sąd Najwyższy traktuje pracownika jako osobę intelektualnie niezdolną do oceny swojej sytuacji prawnej. Z tego powodu — jak dowiadujemy się z cytowanych niżej orzeczeń — może on na przykład nie zrozumieć, czy jest pracownikiem, czy nie jest, choć zawarł umowę niedopuszczającą możliwości wypowiedzenia lub wygaśnięcia z innych przyczyn niż ustawowe. Ten sam pracownik co najmniej kilkanaście razy w swoim życiu zawiera cywilne umowy terminowe, np. dotyczące

telekomunikacji, i tu akurat doskonale wie, że są one z zasady niewypowiadalne. Zresztą z powodu niskiej oceny intelektu pracownika — zgodnie z poglądami Sądu Najwyższego — nie umie on np. liczyć terminów. Stąd w prawie pracy terminy liczymy inaczej niż w prawie cywilnym (pomijam nieliczne wypowiedzi odmienne w tym przedmiocie). Na marginesie należy dodać, że akurat w kwestii terminów poglądy Sądu Najwyższego są rozsądne i to nie z powodu intelektualnych braków po stronie pracownika, lecz z powodu ich życiowego pragmatyzmu. Tyle że ten rozsądek należy przekuć na konkretne przepisy ustawowe zamiast forsować go przez wykładnię.

Wygaszenie stosunku pracy na skutek oświadczenia wiedzy

Przechodząc do analizy zagadnienia niewłaściwego wygaśnięcia stosunku pracy, należy przypomnieć, że zgodnie z art. 67 k.p. w razie naruszenia przez pracodawcę przepisów oddziału 7 (dotyczących kodeksowych przypadków wygaśnięcia stosunku pracy) pracownikowi przysługuje prawo odwołania do sądu pracy. W zakresie roszczeń stosuje się odpowiednio przepisy oddziału 6 rozdziału II, czyli przepisy dotyczące odwołania od wadliwego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Zgodnie z poglądami Sądu Najwyższego naruszenie przez pracodawcę przepisów o wygaśnięciu stosunku pracy, o którym stanowi art. 67 k.p., polega na odmowie dalszego zatrudniania pracownika, będącej skutkiem wadliwego uznania, że wystąpiło zdarzenie powodujące ustanie tego stosunku (por. wyrok SN z 17 listopada 2010 r., I PK 77/10, OSNP 2012/3-4/34). Istotą poglądów Sądu Najwyższego w tej materii jest więc stwierdzenie, że stosunek pracy może wygasnąć nie tylko z powodu zdarzeń opisanych w ustawie (art. 63 k.p.), ale także z powodu stwierdzenia przez pracodawcę, że stosunek pracy wygasł. Stwierdzenie to może być wyrażone wprost lub przez odmowę dalszego zatrudniania. Przy czym stwierdzenie to lub odmowa musi być w jakimś merytorycznym związku z ustawowymi okolicznościami wygaśnięcia stosunku pracy określonymi w art. 63-67 k.p., bowiem regulacja ta dotyczy tylko wskazanego w przepisie oddziału. Chociaż z drugiej strony art. 63 k.p. odsyła także do innych ustaw, rozszerzając tym samym stosowanie przepisu. Tego ostatniego wątku nie rozwijam, wymaga on jednak spokojnej analizy. Zastrzegając, że problem ten nie jest przeze mnie jeszcze do końca przemyślany, nie jest dla mnie pewne, że odesłanie w art. 63 k.p. do innych przepisów rzeczywiście oznacza, iż przepisy te stają się częścią tego oddziału.

Szczegółowa analiza orzecznictwa wskazuje także na tendencję do rozszerzania zakresu stosowania powyższej regulacji poprzez wykładnię z analogii. Przykładem jest stosowanie art. 67 k.p. w przypadku błędnego stwierdzenia, że pracownik doprowadził do ustania stosunku pracy na skutek złożonego przez niego (tj. pracownika) „wypowiedzenia zmieniającego”, czyli czynności (bo chyba nie zdarzenia) niezwiązanej z ustawowymi przesłankami wygaśnięcia stosunku pracy i nie-

znanej kodeksowi pracy (por. wyrok SN z 26 czerwca 2012 r., II PK 277/11, LEX nr 1254676).

Konsekwencją takiego poglądu jest to, że na skutek błędnego oświadczenia wiedzy pracodawcy — zgodnie z dominującymi poglądami Sądu Najwyższego — pracownik nie ma prawa do dowodzenia, że stosunek pracy trwa nadal (art. 189 k.p.c.), a jedynie ma prawo do złożenia odwołania od „stwierdzenia wygaśnięcia” z roszczeniami typowymi dla wadliwego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (por. wyrok SN z 20 marca 2008 r., II PK 211/07, OSNP 2009/15-16/193).

W efekcie pracownik nie ma prawa do wynagrodzenia za pozostawanie w gotowości do pracy w okresie między niezgodnym z prawem ustaleniem wygaśnięcia stosunku pracy a ewentualnym przywróceniem do pracy (wyrok SN z 29 marca 1978 r., I PR 20/78, OSNCP 1978/11/215, z głosem J. Broła, „Nowe Prawo” 1978, nr 1, s. 147).

Argumentacja wykładni dominującej i ich wątpliwa spójność systemowa

Argumenty, jakie mają przemawiać za powyższą wykładnią, są w istocie dwa. Mianowicie według wielu poglądów Sądu Najwyższego art. 67 k.p. rozszerza obowiązującą w polskim prawie pracy zasadę, zgodnie z którą wadliwe rozwiązanie przez pracodawcę stosunku pracy nie powoduje nieważności czynności pracodawcy, na sytuacji, w których pracodawca bezzasadnie odmawia zatrudniania pracownika (nie dopuszcza go do pracy) wskutek błędnego uznania, że nastąpiło wygaśnięcie stosunku pracy. Inna zaś wykładnia czyniłaby powyższy przepis bezprzedmiotowym (por. wyrok SN z 17 listopada 2010 r., I PK 77/10, OSNP 2012/3-4/34).

W tym miejscu przyjmuję — ale tylko na potrzeby robocze — że Sąd Najwyższy dokonuje wykładni trafnej. Dodatkowo należy ją połączyć z szerszymi wypowiedziami na temat instytucji wygaśnięcia stosunku pracy. W konsekwencji wyłania się następujący obraz poglądów doktryny na przyczyny skutkujące wygaśnięciem stosunku pracy.

Po pierwsze, zgodnie z jednolitymi poglądami w doktrynie wygaśnięcie stosunku pracy jest efektem zdarzeń prawnych wskazanych w ustawie.

Po drugie, katalog tych zdarzeń jest — według większości dyskutantów — zamknięty. I chociaż nie ma tu jednolitości poglądów wobec wyjątków, jakie poczynił Sąd Najwyższy (w judykaturze stwierdzono bowiem, że stosunek pracy współnika spółki z o.o. będącego prezesem jej jednoosobowego zarządu wygasa z chwilą nabycia przez niego wszystkich udziałów w tej spółce — wyrok SN z 7 kwietnia 2010 r., II UK 357/09, OSNP 2011/19-20/258), to jednak wciąż aktualna jest teza, że to zdarzenia prawne, a nie czynności prawne skutkują wygaśnięciem.

Po trzecie — i tu pojawia się niespójność — powyższe jednolite wypowiedzi są jednak błędne, bo zgodnie z wyżej cytowanymi poglądami na temat art. 67 k.p. wygaśnięcie ma miejsce także z powodu błędnego oświadczenia (przekonania) o wygaśnięciu bądź z powodu odmowy kontynuowania zatrudnienia przez pracodawcę w wyniku błędnego przyjęcia, że doszło do wygaśnięcia

stosunku pracy. Należy podkreślić, iż jest bezsporne, że stosunek pracy w takich przypadkach wygasa (bo przecież się nie rozwiązuje) na skutek oświadczeń wiedzy — a raczej przekonań — i będących ich wynikiem działań faktycznych (niedopuszczenia do pracy). W każdym razie nie są to oświadczenia woli.

Celem dalszych rozważań jest odnalezienie się w powyższych niespójnościach.

Skutki prawne niewłaściwego wygaśnięcia stosunku pracy

Na wstępie warto uwypuklić skutki dominującej w orzecznictwie wykładni art. 67 k.p.

Przed wszystkim pracownik traci zatrudnienie oraz wynagrodzenie na skutek oświadczenia wiedzy. Tym samym jest co do zasady stratny, bowiem ani przywrócenie do pracy, ani odszkodowanie nie rekompensują w pełni utraty (choćby okresowej) zatrudnienia.

Po wtóre, skutkiem powyższej wykładni jest narażenie pracownika na utratę jakichkolwiek roszczeń z uwagi na kwestie proceduralne. Odnoszę to do obowiązku zachowania terminu do złożenia odwołania. A o uchybienie terminowi nietrudno z kilku powodów. Jednym z nich jest fakt, że pracownik nie jest przecież pouczany ani o możliwości odwołania się, ani tym bardziej o terminie. Innym — że dopiero orzecznictwo sądowe ustaliło zasady liczenia terminu, od którego termin na odwołanie biegnie.

Po trzecie, pracodawca, który błędnie stwierdzi stan wygaśnięcia, jest narażony na skutki niewspółmierne do „przewinienia”. Przykładowo pomyłka o jeden dzień w ustaleniu czasu trwania tymczasowego aresztowania ma ten skutek, że pracownikowi, którego stosunek pracy wygasłby następnego dnia, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy lub o odszkodowanie. Trudno zrozumieć aksjologię dla tak dotkliwej wobec pracodawcy wykładni.

Po czwarte, skoro pracodawca może „złożyć” błędne oświadczenie wiedzy o stanie faktycznym i skutkach prawnych, to nie ma powodów, dla których takiego stwierdzenia nie może dokonać pracownik. Przepis art. 67 k.p. można bowiem interpretować tak, że dotyczy on wyłącznie procedury odwoławczej od zachowania pracodawcy, co nie wyklucza możliwości takiego samego i prawnie skutecznego zachowania pracownika. Tyle że w tym drugim przypadku możliwości odwołania nie ma. Ponadto, skoro Sąd Najwyższy stoi na stanowisku, że stwierdzenie wygaśnięcia jest przykładem czy też emanacją „czynności” wadliwej, ale skutecznej, oznacza to, że pracownik może w każdym czasie „wygasić” zatrudnienie bez powodu. Co więcej — bez konsekwencji prawnych.

Mit czynności wadliwej ale skutecznej i fetyszyzacja wolności pracy na przykładzie niewłaściwego wypowiedzenia umowy terminowej

Analizowana regulacja dotyczy oświadczenia wiedzy lub wręcz działań faktycznych (odmowa zatrudniania) na skutek subiektywnego przekonania o stanie faktycznym

i/lub prawnym. Uzasadnieniem aksjologicznym dla tej regulacji ma być rozciągnięcie na powyższą okoliczność rzekomej zasady, że cechą prawa pracy jest występowanie czynności prawnych wadliwych, ale skutecznych. Problem w tym, że uzasadnienie dla istnienia takiej zasady jest mocno nieprzekonujące, żeby nie powiedzieć zaskakujące.

Analizy tego problemu dokonano na gruncie umów terminowych bez klauzuli wypowiedzenia. W ostatniej i kluczowej dla tej kwestii wypowiedzi judykatury zawartej w uchwale Sądu Najwyższego z 17 listopada 2011 r., III PZP 6/11 (OSNP 2012/17-18/211), podtrzymano wypracowaną lata temu argumentację, zgodnie z którą przyjęcie powyższej konstrukcji jest rzekomo korzystne dla pracownika. Usuwa bowiem stan niepewności co do tego, czy stosunek pracy trwa. Pracownik po wypowiedzeniu może bowiem podjąć dodatkowe zatrudnienie oraz odwołać się od wadliwego wypowiedzenia, co według Sądu Najwyższego jest dla niego korzystne. Ponadto — jak dowiadujemy się z uzasadnienia — nadanie każdemu wypowiedzeniu waloru ważności ma ten skutek, że unika się powstania ryzyka podwójnego zatrudnienia. Gdyby bowiem wypowiedzenie było nieważne, to zdezorientowany pracownik w swojej nieświadomości mógłby podjąć zatrudnienie równoległe, nie wiedząc, że jest wciąż zatrudniony. Wreszcie argumentem istotnym — o ile nie przesądzającym — jest zasada wolności pracy.

W powyższej materii wypowiedziano już wiele poglądów (Liszczyński, 1997, s. 237-239; Liszczyński 2008, s. 6; Wagner, 1980, s. 104-106). Bardzo przekonującej krytyki stanowiska SN w cytowanej wyżej uchwale dokonali sędziowie Sądu Najwyższego, M. Gersdorf oraz R. Spyt, w zdaniu odrębnym, zarzucając zresztą wewnętrzną sprzeczność argumentacji.

Na tle tej uchwały nasuwają się dodatkowo następujące uwagi. Po pierwsze, jednym z największych nieporozumień, jakie ze zgubnym skutkiem toczą doktrynę prawa pracy, jest błędne rozumienie zasady wolności pracy. Nie wiedzieć dlaczego zasadę wolności pracy część doktryny i judykatura utożsamia z zasadą nieodpowiedzialności pracownika za swoje zobowiązania. Zasada wolności pracy jest zasadą konstytucyjną skierowaną do państwa oraz obywateli. Państwo ma obowiązek maksymalnie powstrzymać się od regulacji, które wolność pracy ograniczają, chyba że zachodzi uzasadniona potrzeba jej ograniczenia (por. art. 31 ust. 3 Konstytucji). Państwo ma być więc wstrzemięźliwe w swoim ustawodawstwie oraz powinno zwalczać zachowania osób, które przymuszają do pracy człowieka wbrew jego woli. Z kolei obywatele mają zakaz wzajemnego zmuszania się do pracy oraz zakaz utrudniania innym podejmowania pracy według ich wyboru.

Ale zasada wolności pracy w żaden sposób nie oznacza zakazu dysponowania swoją wolnością przez człowieka. Tym samym, jeśli ktoś się do czegoś zobowiąże, np. pod sankcją odszkodowawczą do wykonywania pracy, to ma ten obowiązek wykonać. A prawo pracy stoi na straży tego, że nawet jeśli wybór zatrudnienia okazuje się subiektywnie lub obiektywnie błędny, to minimal-

ne standardy gwarantują pracę godną, choć nie zawsze przez pracownika wymarzoną. Doktryna prawa pracy zdaje się nie dostrzegać, że wolność pracy jest tylko — i aż — odmianą wolności. Co więcej — jako wartość konstytucyjna jest wolnością do wszelkiej pracy. Dotyczy to zarówno umów cywilnych, jak i pracy rozumianej jako prowadzenie działalności gospodarczej. W niektórych krajach konstytucje nie przewidują oddzielnej zasady wolności gospodarczej, albowiem zasada wolności pracy wystarcza, by ją wyinterpretować. Tym samym twierdzenie, że w imię wolności pracy niedopuszczalne są terminowe i niewypowiadalne umowy o pracę, oznaczałoby tyle, iż w powszechnym obrocie gospodarczym zakazane są ustabilizowane terminem umowy w przedmiocie świadczenia usług. Wracając do prawa pracy, to że kodeks pracy powieliła w swojej treści powyższą wolność, jest zupełnie bez znaczenia, bo istota wolności jako zakazu przymusu lub zakazu ograniczeń ze strony osób trzecich oraz państwa nie zmienia się.

Po drugie, rozumowanie Sądu Najwyższego jest oparte na istotnym błędzie aksjologicznym. Rzeczywiście można przyjąć, że usunięcie niepewności obrotu prawnego jest czasem korzystne dla stron i uzasadnia ograniczenie praw w imię ochrony praw innych (a konsekwentnie korzyści). Korzyść dla stron wynika z tego, że mogą się one skupić na efektywnym działaniu. Pracodawca na prowadzeniu działalności — co przecież ma szerzy wymiar społeczny niż tylko zatrudnianie konkretnego pracownika, a pracownik np. na pozyskaniu publicznej pomocy w poszukiwaniu pracy oraz wsparciu finansowym dla osoby bezrobotnej. Rozwiązanie takie ma więc wymiar społeczny, pozwala bowiem w sferze pomocy publicznej traktować osobę, która utraciła pracę, jako zasługującą na wsparcie.

W każdym razie mówimy jednak o ograniczeniu czyichś praw w imię ochrony innej wartości. Dlatego ochrona pewności obrotu jako argument aksjologiczny może wystąpić tylko tam, gdzie obrót może być niepewny. Przechodząc na konkretny grunt, umowy na czas nieokreślony są z natury wypowiedzalne. Skoro tak, to wątpliwości co do oceny prawnej jednostronnej czynności pracodawcy lub pracownika mogą być w wielu przypadkach uzasadnione, co usprawiedliwia potrzebę ustawowego narzucenia określonego porządku. Tymczasem umowy terminowe są ze swej natury niewypowiadalne i stabilizujące. Jeśli możliwość wypowiedzenia nie jest przewidziana, to nie ma żadnych wątpliwości, że umowy wypowiedzieć nie można. Nie ma więc powodu, aby ograniczyć prawa stron, w tym w szczególności prawa pracownika do pozostawania w zatrudnieniu.

Po trzecie, nie wolno traktować pracownika jak osoby o dualistycznej życiowej kompetencji. Twierdzenie, że pracownik może się zdezorientować na skutek otrzymanego bezskutecznego wypowiedzenia, jest bezzasadne i dla człowieka-pracownika krzywdzące. Pozwanie pracodawcy o wynagrodzenie za gotowość do pracy oraz dopuszczenie do pracy jest prostą, logiczną i zrozumiałą konsekwencją wypowiedzenia umowy bez podstawy ustawowej lub umownej. Obserwacja praktyki prawa pracy wskazuje, że pracownicy świetnie sobie radzą w o wiele bardziej skomplikowanych sprawach.

Po czwarte, pogląd Sądu Najwyższego narusza liczne prawa konstytucyjne pracownika. To właśnie stanowisko judykatury narusza zasadę wolności pracy, albowiem zezwala pracodawcy na zerwanie stosunku pracy bez podstawy prawnej. Narusza zasadę wolności umów, bo wbrew wyborowi stron pozwala na ich rozwiązywanie mimo braku ich wspólnej woli lub ustawowej podstawy prawnej. Narusza majątkowe prawa pracownika, pozbawiając go lub ograniczając źródła jego przychodów w imię hipotetycznej w dzisiejszych czasach pracy alternatywnej. Ponadto, jeśli nawet pracownik wygra sprawę, to z reguły traci finansowo z uwagi na okres pozostawania bez pracy.

Po piąte, Sąd Najwyższy w sposób dla mnie jednoznaczny naruszył zasadę podziału władz, tworząc, a potem stosując normę prawną. Uważna lektura uzasadnienia dowodzi, że Sąd Najwyższy orzekł na podstawie zasady, którą sam sobie wyinterpretował. Rzecz w tym, że ingerencja w stosunki prywatne nie może mieć miejsca bez podstawy prawnej wynikającej z ustawy. A sam pogląd Sądu Najwyższego na to, jakie prawo być powinno, nie jest normą prawną.

Po szóste, orzeczenie narusza konstytucyjne prawa pracodawcy (wolności lub wolności prowadzenia działalności gospodarczej), skoro pracownik, który zobowiązał się do terminowego zatrudnienia, może w każdym czasie wypowiedzieć umowę o pracę. Tym samym Sąd Najwyższy ogranicza możliwość prowadzenia działalności przy użyciu ustabilizowanych umów terminowych.

Po siódme, choć to już argument pozaprawny, nie wiem skąd przekonanie Sądu Najwyższego, że przyjęte rozwiązanie jest dla pracownika korzystne, bo znajdzie sobie inną pracę, a dodatkowo otrzyma odszkodowanie od poprzedniego pracodawcy. Otóż teza o znalezieniu innej pracy była oczywiście trafna w okresie realnego socjalizmu. I jest oczywiście nietrafna obecnie.

Po ósme wreszcie od czasu przedkodeksowego — do którego odnosi się Sąd Najwyższy — w prawie pracy zaszły istotne zmiany. W szczególności pojawiła się instytucja rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu naruszenia podstawowych obowiązków przez pracodawcę. Tym samym pracownik ma bardzo proste i finansowo efektywne narzędzie na okoliczność, gdy nie chce już kontynuować zatrudnienia z pracodawcą, który wypowiada umowę bez podstaw.

Z wymienionych wyżej powodów twierdzenie o istnieniu zasady, iż w prawie pracy występują czynności zawsze skuteczne choć wadliwe, jest nietrafne. Ponadto, jakkolwiek cenna dla edukacji prawniczej jest analiza prawa przez zasady, to jednak orzecznictwo musi się opierać na wyraźnych normach. Opisowa zasada prawna może służyć interpretacji norm, a nie ich tworzeniu. Zwłaszcza że można z powodzeniem wyjaśnić zjawisko czynności wadliwych, ale skutecznych, tam gdzie ono występuje (np. umowy na czas nieokreślony), bez potrzeby odwoływania się do zasad.

Pomijam już fakt, że ocena powodów, dla których czynność może być wadliwa ale skuteczna, wymaga jednak głębszej refleksji aksjologicznej. W moim przekonaniu

naniu czynności dotyczące wypowiedzania lub rozwiązania umowy o pracę są skuteczne w płaszczyźnie cywilnej, ale mogą być wadliwe w zakresie publicznego obowiązku ochrony trwałości zatrudnienia. Nie rozwijam bliżej tej teorii, bo nie ma tu ani miejsca, ani nie wydaje się to celowe. W każdym razie warunkiem wystąpienia skutecznej czynności wadliwej jest to, że czynność taka jest w ogóle dopuszczalna.

Zresztą dominująca dziś doktryna prawa pracy, hołdująca koncepcji, którą tu nazwę „koncepcją w pełni zobowiązaniowego stosunku pracy”, w kwestii odszkodowań mówi jednak językiem ustawy. Mam tu na myśli wypowiedzi Sądu Najwyższego, który poszukując podstaw dla roszczeń uzupełniających za wadliwe rozwiązanie umowy wskazuje podstawę deliktową, a nie kontraktową (wyrok z 18 sierpnia 2010 r. II PK 28/10, OSNP 2011/23-24/296). Taki zresztą pogląd wypowiada się w literaturze (Gersdorf, 2008). Innymi słowy, także w ramach wiodącej dziś teorii stosunku pracy wypowiedzenie jest skuteczne w sferze prawa zobowiązań, ale może być wadliwe na płaszczyźnie naruszenia zakazu ustawowego.

Niezależnie jednak od przyjętej koncepcji prawa pracy teza o występowaniu czynności wadliwej ale skutecznej musi wyjść z prostego — i wspomnianego już wyżej — założenia, że czynność może być skuteczna tylko tam, gdzie jest w ogóle dopuszczalna. A umowy terminowe są niewypowiadalne, chyba że strony postanowią inaczej lub ustawa wprowadzi możliwość ich wypowiedzenia. Tym samym w prawie pracy nie ma zasady „czynności ważnych ale wadliwych”, lecz istnieje opisowa zasada, że „tam gdzie czynność jest w ogóle dopuszczalna, tam jest ważna, mimo że może być wadliwa”. Konsekwentnie poszukiwania Sądu Najwyższego, aby wypowiedzenie takich umów kwalifikować jako rozwiązanie umowy lub jako czynność ważną ale wadliwą, są błędne. Umowy po prostu należy wykonywać. I nie ma żadnych racji, aby zwolnić z tego obowiązku pracodawcę lub pracownika. Zwłaszcza że ten ostatni na krytykowanej tu konstrukcji traci najwięcej, albowiem socjalne skutki utraty zatrudnienia są najczęściej większe niż skutki ekonomiczne utraty pracownika. Choć reguły tu nie ma. A jeśli ktoś uważa, że zachodzi potrzeba ograniczenia skutków błędnych życiowych (zawodowych) wyborów pracownika — co w kontekście ekonomicznej presji jest całkiem zrozumiałe — to problem należy rozwiązać poprzez ustawowe ograniczenie czasu trwania umów terminowych, a nie poprzez wywracanie zasady *pacta servandasunt*.

Czynność faktyczna a zdarzenie prawne

Skoro nie ma bezwzględnej zasady dotyczącej czynności prawnej ważnej ale wadliwej, to tym bardziej nie można z takiej zasady wywieść aksjologii dla tezy, że błędne oświadczenie wiedzy jest wadliwe, ale skuteczne w sferze stosunku obligacyjnego. Większość wyżej wskazanych argumentów znajduje zastosowanie także do wygaśnięcia stosunku pracy. W szczególności powiązanie

wygaśnięcia ze zdarzeniami prawnymi powoduje, że nie ma żadnych realnych zagrożeń dla pewności obrotu prawnego. Nie ma więc powodu, aby ustawą wymuszać przedwczesne ustanie zatrudnienia, po to aby następnie dokonywać weryfikacji prawnej zachowań niebędących czynnościami prawnymi.

Dlatego z przepisu, którego sama treść ma charakter negatywny (odnosi się do środka odwoławczego), nie można wywieść tezy pozytywnej o istnieniu przedmiotu odwołania. Zwłaszcza że jest to teza kompletnie nie-spójna z jednorodnymi poglądami i sensowną aksjologią, zgodnie z którą to zdarzenia prawne — a nie pogląd jednej ze stron — wygazają stosunek pracy.

Nie bez znaczenia jest także wykładnia językowa. Artykuł 67 k.p. mówi o „naruszeniu przez pracodawcę przepisów”. Nie dostrzegam argumentów, aby przez naruszenie przepisów można było uznać pogląd pracodawcy na sytuację faktyczną lub prawną. Pogląd lub przekonanie uczestnika obrotu prawnego nie jest naruszeniem prawa. Jest tylko poglądem lub działaniem faktycznym.

Dlatego też wyrażam zapatrywanie, które jest na dziś odosobnione i idzie pod prąd wieloletniemu orzecznictwu Sądu Najwyższego oraz chyba wszystkim wypowiedziom doktryny, że art. 67 k.p. jest normą pustą. Jest pozbawiony jakichkolwiek desygnatów. Być może w przeszłości można mu było nadać jakiś sens w kontekście przepisów o tzw. porzuceniu pracy. Bo porzucenie pracy nie dało się prosto zobiektywizować i wprowadzenie kategorycznego porządku w niepewną sytuację prawną miało sens. Obecnie — w kontekście aktualnych przesłanek wygaśnięcia — nie ma on sensu żadnego.

W tym miejscu należy wspomnieć o instytucji, która w jakiś sposób mogłaby racjonalizować istnienie przepisu, choć przy niepewnym założeniu, że jest on objęty oddziałem kodeksu, w którym znajduje się art. 67 k.p., o czym pisałem wyżej. Mam tu na myśli treść art. 74 k.p. Zgodnie z tym przepisem pracownik pozostający w związku z wyborem na urlopie bezpłatnym ma prawo powrotu do pracy u pracodawcy, który zatrudniał go w chwili wyboru, na stanowisko równorzędne pod względem wynagrodzenia z poprzednio zajmowanym, jeżeli zgłosi swój powrót w ciągu 7 dni od rozwiązania stosunku pracy z wyboru. Niedotrzymanie tego warunku powoduje wygaśnięcie stosunku pracy, chyba że nastąpiło z przyczyn niezależnych od pracownika.

Z powyższego przepisu wynika, że może dojść do sytuacji, w której powstanie wątpliwość co do zachowania terminu, którą można by było tymczasowo zakończyć poprzez art. 67 k.p. w imię niedoskonałego, ale jednak wyjaśnienia sytuacji prawnej. Należy jednak podkreślić, że w komentarzach do powyższego przepisu żadnemu z autorów nie przyszło nawet na myśl, aby rozwiązania poszukać w art. 67 k.p. Wszyscy jednorodnie uznają, że pracownikowi przysługuje powództwo o dopuszczenie do pracy. A w ramach tego powództwa będzie rozstrzygnięte, czy stosunek pracy wygaś. Dokładnie taką samą konstrukcję zastosowano w art. 122 ust. 1 ustawy z 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej. Konsekwentnie i w tym przypadku właściwe byłoby roszczenie o dopuszczenie do pracy.

Moim zdaniem pracownik niedopuszczony do pracy powinien mieć prawo dochodzenia ustalenia, iż jest zatrudniony, ewentualnie do żądania dopuszczenia do pracy, jak i wynagrodzenia za czas gotowości, jeśli takową wykazywał. Nie ma żadnych racjonalnych argumentów aksjologicznych za tym, aby pracownik ponosił wszystkie te ryzyka i straty, o których wspomniałem wyżej, przy tak rachitycznej treściowo i bezwartościowej merytorycznie konstrukcji, jaką jest art. 67 k.p.

Wyrażonemu tu pogładowi nie stoi na przeszkodzie argument o potrzebie doszukiwania się racjonalności ustawodawcy. Racjonalność ustawodawcy nie może prowadzić do wniosku, że ratując jeden przepis o niejasnej treści, wywracamy racjonalność całej instytucji, a wręcz systemu bezpieczeństwa prawnego, z prawami pracownika do bezpieczeństwa socjalnego na czele. Jeśli wykładnia literalna jest mocno niepewna, to szukamy racjonalności systemu. Dlatego w tym przypadku uznanie, że ustawodawca wprowadził normę bez desygnatu lub że norma na skutek rozwoju prawa (usunięcie porzucenia pracy) desygnat ten utraciła, nadaje systemowi prawa racjonalności.

Uwagi końcowe

Powyżej starałem się wykazać, że nie da się wypowiedzieć umowy terminowej, jeśli strony tego nie chciały, pominąwszy przypadki przewidziane wprost przez ustawę. Nie da się także wygasić stosunku pracy tylko z tego powodu, że jedna ze stron uważa, że do wygaśnięcia doszło. Tezy te są standardem zasady wolności kontraktowania. Są też kwintesencją zasady *pacta servandasunt*, która w prawie pracy oczywiście obowiązuje, z modyfikacjami wyraźnie wskazanymi przez ustawodawcę. Jest też upomnieniem się o zaufanie do pracownika, przy-

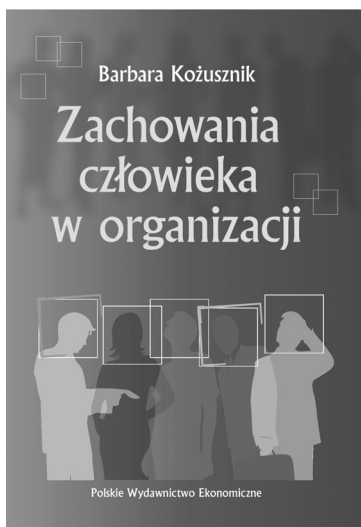
najmniej w tym zakresie, w jakim argumentacja prawnicza traktuje go jak osobę bezwolną, niezdolną do świadomego podejmowania decyzji i do ponoszenia odpowiedzialności za własne zobowiązania. W szczególności niezdolną do zrozumienia tak prostej zasady, że umów należy dotrzymywać.

Gdyby jednak nie podzielić zaprezentowanych tu poglądów, to przepis art. 67 k.p. należy uznać za niezgodny z Konstytucją RP już tylko z tego powodu, że narusza wywodzoną z ustawy zasadniczej zasadę prawa do pracy, która zakłada także jej stabilność. Narusza też ochronę praw majątkowych pracownika (prawo do wynagrodzenia) poprzez ich ograniczenie w sposób nieproporcjonalny oraz z powodów, których nie da się aksjologicznie wyjaśnić. Ta uwaga dotyczy także wykładni wypowiedzeń umów terminowych.

Krytykowana wykładnia może też w sposób nieproporcjonalny naruszać prawo do własności i wolność w kontraktowaniu pracodawcy, jak np. w opisanym wyżej przypadku niewielkiego błędu w obliczaniu terminu oraz jego potencjalnych konsekwencji prawnych. Jeśli zatem przepis okazałby się mieć jednak desygnat, to nie zachowywałby standardów ustawy zasadniczej.

Literatura

- Gersdorf, M. (2008). Otwarte drzwi dla odpowiedzialności cywilnej pracodawcy za wadliwe zwolnienie pracownika — i co dalej? *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, 1.
- Liszczy, T. (1977). *Nieważność czynności prawnych w umownych stosunkach pracy*. Warszawa.
- Liszczy, T. (2008). Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy wobec pracownika — cz. 1. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, 12.
- Wagner, B. (1980). *Terminowe umowy o pracę*. Warszawa.



PWE poleca nowość

W książce zostały przedstawione zachowania jednostek i grup społecznych w organizacjach oraz metody przewidywania i kontrolowania tych zachowań. Autorka omówiła: istotę zachowań organizacyjnych, indywidualne mechanizmy zaangażowania człowieka w organizację, zarządzanie zasobami ludzkimi w organizacji, współpracę w grupie, zespoły w organizacji, koncepcje efektywnego kierowania, przywództwo w organizacji, komunikowanie się w organizacji, efektywność organizacji a przeprowadzanie zmian, kulturę organizacyjną.

www.pwe.com.pl

Księgarnia internetowa

– 15%

Dopełnienie normalnych godzin pracy godzinami dyżuru medycznego

Complementation of regular working hours with medical emergency duty hours

Zdzisław Kubot

profesor w Instytucie Prawa Cywilnego, Wydział Prawa, Administracji i Ekonomii
Uniwersytetu Wrocławskiego

Streszczenie Opracowanie dotyczy wynagrodzenia lekarzy za godziny dyżuru medycznego dopełniające normalne godziny pracy. Autor wykazuje, że za takie godziny pracy lekarz otrzymuje normalne wynagrodzenie w ramach umówionego wynagrodzenia za pracę oraz stosowne dodatki. W takiej sytuacji roszczenia lekarzy o normalne wynagrodzenie za każdą godzinę dyżuru medycznego dopełniającą normalne godziny pracy jest roszczeniem o podwójne normalne wynagrodzenie za pracę. Obowiązujące przepisy prawa wykluczają wypłatę takiego wynagrodzenia.

Słowa kluczowe: normalne godziny pracy, godziny dyżuru medycznego, podwójne wynagrodzenie za pracę.

Summary The document concerns doctors' remuneration for medical emergency duty shifts to complement regular working hours. The author indicates that for such work a physician receives the regular remuneration according to the agreed employment terms and bonus payments as applicable. Therefore, doctors' claims for regular remuneration for each hour at the emergency duty to complement regular working hour is a claim for double regular remuneration. The binding provisions of law exclude payment of such a remuneration.

Keywords: regular working hours, medical emergency duty hours, double remuneration for work.

Uwagi wstępne

Dopełnienie normalnych godzin pracy godzinami dyżuru medycznego stanowi powszechną praktykę na oddziałach szpitalnych. Praktyka ta ma przyczynę w ustawowym obowiązku udzielenia odpoczynku bezpośrednio po zakończeniu pełnienia dyżuru medycznego.

Podmiot leczniczy, udzielając lekarzowi zatrudnionemu w podstawowym systemie czasu pracy odpoczynku bezpośrednio po zakończeniu dyżuru medycznego, nie jest w stanie wypełnić umownego (etatowego) wymiaru czasu pracy normalnymi godzinami pracy. Konieczne staje się dopełnienie umownego (etatowego) wymiaru czasu pracy godzinami dyżuru medycznego.

Kluczowy problem organizacji czasu pracy lekarzy

Dopuszczalność czy zakaz dopełnienia normalnych godzin pracy godzinami dyżuru medycznego to kluczowy problem organizacji czasu pracy lekarzy na oddziałach szpitalnych.

Dopuszczalność dopełnienia normalnych godzin pracy godzinami dyżuru medycznego oznacza możliwość organizacji czasu pracy lekarzy w sposób zapewniający pełne wykorzystanie ich czasu pracy. Zgodnie z art. 94 pkt 2 k.p. pracodawca jest obowiązany organizować pracę w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy. Ordynator/kierownik oddziału szpitalnego nie może być pozbawiony możliwości ustalania harmonogramów pracy lekarzy w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy. Utrudniałoby to prawidłową działalność szpitala.

Ordynator (kierownik) oddziału szpitalnego, gospodarując umownym (etatowym) czasem pracy lekarzy, powinien mieć możliwość wyznaczania im nie tylko normalnych godzin pracy, ale także godzin dyżuru medycznego. W innym razie umowny (etatowy) wymiar czasu pracy nie zostaje w pełni zagospodarowany.

Powszechna praktyka w szpitalach

Organizacja czasu pracy lekarzy polegająca na dopełnieniu normalnych godzin pracy godzinami dyżuru

ru medycznego stanowi powszechną praktykę w szpitalach po 1 stycznia 2008 r., czyli od wejścia w życie art. 32jb ustawy o zakładach opieki zdrowotnej (DzU z 2007 r. nr 14, poz. 86), tj. przepisu nakładającego na pracodawcę obowiązek udzielenia odpoczynku bezpośrednio po zakończeniu pełnienia dyżuru medycznego. Obecnie obowiązek udzielenia odpoczynku bezpośrednio po zakończeniu pełnienia dyżuru medycznego określa art. 97 ust. 2 ustawy z 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (t.j. DzU z 2013 r. poz. 217).

Dopełnienie normalnych godzin pracy lekarza godzinami dyżuru medycznego wiąże się z obowiązkiem zapłaty za każdą godzinę dyżuru medycznego wynagrodzenia zgodnie z art. 151¹ § 1–3 k.p. Praktyką stosowaną w szpitalach jest zapłata za godziny dyżuru medycznego dopełniające normalne godziny pracy normalnego wynagrodzenia przewidzianego w art. 151¹ § 1 k.p., w ramach wypłaty pełnego normalnego wynagrodzenia za umowny wymiar czasu pracy.

Konsekwencje zakazu dopełniania normalnych godzin pracy godzinami dyżuru medycznego

Zakaz dopełnienia normalnych godzin pracy godzinami dyżuru medycznego wiąże się z różnymi konsekwencjami. Jedną z konsekwencji jest konieczność kwalifikacji prawnej niedopracowanych normalnych godzin pracy lekarza. Według jakiego przepisu i jak kwalifikować niedopracowane normalne godziny pracy lekarza?

Zakaz dopełnienia normalnych godzin pracy godzinami dyżuru medycznego ma też konsekwencję w postaci obowiązku zapłaty za każdą godzinę dyżuru medycznego wynagrodzenia normalnego oraz dodatku, poza tym że pracodawca zapłacił lekarzowi umówione wynagrodzenie, mimo niedopracowania normalnych godzin pracy.

Wypłata wynagrodzenia za niewypracowane normalne godziny pracy zmuszałaby podmioty lecznicze do zatrudnienia lekarzy na oddziałach szpitalnych w niepełnym wymiarze czasu pracy. Zatrudnienie lekarzy na oddziałach szpitalnych stałoby się zatrudnieniem nietypowym (pracą atypową). Takie zatrudnienie lekarzy również byłoby konsekwencją zakazu dopełniania normalnych godzin pracy godzinami dyżuru medycznego.

Weryfikacja rozliczenia wynagradzania lekarzy za dyżury medyczne?

Zakaz dopełnienia normalnych godzin pracy godzinami dyżuru medycznego oznaczałby przeprowadzenie weryfikacji rozliczenia wynagradzania lekarzy za dyżury medyczne. Weryfikacja taka miałaby polegać na wypłacie normalnego wynagrodzenia jako świadczenia zaległego za okres trzech lat. Niezależnie bowiem od tego, że pracodawca wypłacił pełne normalne wynagrodzenie za pracę mimo niedopracowania przez lekarza normalnych godzin pracy, powinien jeszcze zapłacić normalne wynagrodzenie za każdą godzinę dyżuru medycznego dopełniającą normalne godziny pracy.

Czy taka weryfikacja rozliczania wynagrodzenia za dyżury medyczne ma podstawy prawne? Czy lekarzom

pełniącym dyżury medyczne dopełniające normalne godziny pracy należy wypłacić normalne wynagrodzenie poza wynagrodzeniem normalnym, jakie wypłacane jest w pełnej wysokości w sytuacji niewypracowania normalnych godzin pracy?

A może jest inaczej, a mianowicie lekarz, który dochodzi wynagrodzenia za każdą godzinę dyżuru medycznego dopełniającą normalne godziny pracy, żąda wypłaty drugiego wynagrodzenia zasadniczego, gdyż za każdą godzinę dyżuru dopełniającą normalne godziny pracy otrzymał już wynagrodzenie zasadnicze w ramach umówionego wynagrodzenia za pracę?

Może zatem spór o wypłatę wynagrodzenia za godziny dyżuru medycznego dopełniające normalne godziny pracy jest sporem o podwójne normalne wynagrodzenie za jedną pracę?

Umowny wymiar czasu pracy

Rozstrzygnięcie wysuniętych wyżej kwestii wymaga wyjaśnienia podstawowych problemów czasu pracy i wynagrodzenia lekarzy pełniących dyżury medyczne.

Umowny wymiar czasu pracy to wymiar czasu, jaki powinien przepracować lekarz w danym miesiącu (w danym okresie rozliczeniowym) na podstawie zawartej umowy o pracę. Umowny wymiar czasu pracy określony jest też mianem „etatowego czasu pracy”, „nominalnego czasu pracy” czy „nominału czasu pracy”, „umówionego czasu pracy”. W zakresie oznaczania umownego czasu pracy używane są wyrażenia równoważne, a przez to zastępowalne.

Wymiar czasu pracy w umowie o pracę może być określony jako pełny lub niepełny. W tym ostatnim przypadku w umowie o pracę określa się ułamek pełnego wymiaru czasu pracy (np. 1/2 etatu, 1/4 etatu).

Umowny wymiar czasu pracy to wymiar, którym gospodaruje pracodawca wyznaczając pracownikowi dni pracy, oraz wymiar czasu pracy w poszczególnych dniach pracy (dobowy wymiar czasu pracy).

Umowny wymiar czasu pracy a normalne godziny pracy i godziny dyżuru medycznego

Specyfiką czasu pracy lekarza zatrudnionego na oddziale szpitalnym jest wyróżnienie normalnych godzin pracy oraz godzin dyżuru medycznego. Pracodawca, planując pracę takiego lekarza, może wyznaczyć mu zarówno normalne godziny pracy, jak też godziny dyżuru medycznego.

Tytułowy problem dotyczy tego, czy w sytuacji, gdy lekarz nie wypracowuje umownego wymiaru czasu pracy normalnymi godzinami pracy, wymiar ten można uzupełnić (wypełnić) godzinami dyżuru medycznego (pozytywne rozwiązanie tej kwestii zob. Wojciechowski, 2008).

Obowiązek wykonywania pracy w umownym czasie pracy przez lekarza zatrudnionego na oddziale szpitalnym nie ogranicza się tylko do normalnych godzin pracy, ale obejmuje także godziny dyżuru medycznego.

Dopuszczalność dopełnienia umownego czasu pracy godzinami dyżuru medycznego wynika z ustawowego prawa pracodawcy planowania pracy w ramach

dyżuru medycznego nie tylko w zakresie, w jakim przekracza 37 godzin 55 minut na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym (art. 95 ust. 4 ustawy o działalności leczniczej).

Kwalifikacje godzin pracy lekarza w harmonogramie pracy

W powszechnie przyjętej praktyce godziny pracy lekarza kwalifikowane są w harmonogramie pracy przez ich stosowne oznaczenie i wpisanie w odpowiednio nazwane (wyróżnione) rubryki harmonogramu pracy.

Kwalifikacją pracy lekarza w harmonogramie pracy jest zapisanie „godzin pracy” lekarza w rubryce „normalne godziny pracy” oraz w rubryce „dyżur medyczny”.

Należy zaznaczyć, że w uzasadnieniu wyroku z 4 czerwca 2013 r., I PK 293/12 (niepubl.), Sąd Najwyższy stwierdził, że „czas dyżuru medycznego stanowi odrębną kategorię prawną pracy ponadnormatywnej. Dlatego godziny dyżuru medycznego muszą być osobno ewidencjonowane, nie mogą pokrywać się z normalnymi godzinami pracy a dyżur powinien być tak zaplanowany, aby jasno wynikało, które godziny są »normalnymi godzinami pracy« w ramach wymiaru »nominału« czasu pracy, a które są godzinami dyżurowymi”.

Kwalifikacja godzin pracy lekarza według umowy o pracę oraz przepisów prawa

Godziny pracy lekarza podlegają kwalifikacji według umowy o pracę oraz według przepisów prawa. Kwalifikacja godzin pracy lekarza nie może ograniczać się do kwalifikacji według przepisów prawa. Niezbędna jest także kwalifikacja według umowy o pracę, wszak umowa o pracę określa wymiar czasu pracy.

Kwalifikacja godzin pracy lekarza według umowy o pracę to ustalenie, czy godziny pracy wyznaczone przez pracodawcę są godzinami pracy w ramach umownego wymiaru czasu pracy, czy też godzinami przekraczającymi ten wymiar.

Kwalifikacja godzin pracy lekarza według umowy o pracę obejmuje też godziny dyżuru medycznego. Kwalifikując godziny dyżuru medycznego według umowy o pracę, ustala się, czy godziny te mieszczą się w umownym wymiarze czasu pracy, czy wykraczają poza ten wymiar.

Godziny dyżuru medycznego zamiast normalnych godzin pracy

W sytuacji dopełnienia normalnych godzin pracy godzinami dyżuru medycznego te ostatnie godziny pojawiają się zamiast normalnych godzin pracy. Z powyższego względu nie ma podstaw do stosowania art. 81 k.p. „Wrazie ustalenia w harmonogramie pracy normalnych godzin pracy w wymiarze niższym niż pełny wymiar czasu pracy, a poza tym zaplanowaniem dyżurów medycznych, nie występuje czas niewykonywania pracy w rozumieniu art. 81 § 1 k.p.” (Kubot, 2011, s. 6).

Normalne wynagrodzenie oraz dodatek zamiast normalnego wynagrodzenia

W sytuacji dopełnienia normalnych godzin pracy godzinami dyżuru medycznego za każdą godzinę pracy lekarz otrzymuje normalne wynagrodzenie oraz dodatek zamiast normalnego wynagrodzenia. Można też powiedzieć, że w sytuacji dopełnienia normalnych godzin pracy godzinami dyżuru medycznego lekarz otrzymuje za każdą godzinę pracy nie tylko normalne wynagrodzenie, ale ponadto dodatek, o którym mowa w art. 151¹ § 1–3 k.p.

W sytuacji dopełnienia normalnych godzin pracy godzinami dyżuru medycznego lekarz otrzymuje za każdą godzinę dyżuru medycznego wynagrodzenie normalne w ramach umownego wynagrodzenia za pracę. Jest tak dlatego, że lekarz nie wykonuje pracy w części normalnych godzin pracy, a zamiast tej pracy pełni dyżur medyczny. Dopełnienie normalnych godzin pracy godzinami dyżuru medycznego wiąże się ze szczególnym sposobem wyliczania wynagrodzenia za wykonaną pracę.

Bez obniżenia wynagrodzenia za pracę

Wypłata lekarzowi za każdą godzinę dyżuru medycznego normalnego wynagrodzenia (w ramach umownego wynagrodzenia za pracę) oraz dodatku, o którym mowa w art. 151 § 1–3 k.p., oznacza, że wynagrodzenie za godziny dyżuru medycznego nie zostaje obniżone. Wynagrodzenie normalne za każdą godzinę dyżuru medycznego dopełniającą umowny wymiar czasu pracy zostaje wypłacone zamiast niewypracowanych normalnych godzin pracy.

Z twierdzeniem, że wynagrodzenie lekarzy, którzy pełnili dyżury medyczne w sytuacji niewypracowania normalnych godzin pracy, zostało zmniejszone bez podstawy prawnej nie zgodził się Sąd Najwyższy, formułując w uzasadnieniu wyroku z 8 października 2013 r., III PK 110/12, następujące stanowisko: „Pogląd o zmniejszeniu wynagrodzenia opiera się na błędnym przekonaniu, że samo pozostawanie w stosunku pracy jest przesłanką wystarczającą do nabycia prawa do wynagrodzenia za przewidziany w ustawie i umowie wymiar czasu pracy. Tymczasem wymiar ten oznacza czas, w którym pracodawca ma prawo żądać wykonywania pracy przez pracownika i zarazem ma obowiązek umożliwienia mu tego, zaś pracownik ma obowiązek wykonywania pracy lub przynajmniej pozostawania w dyspozycji pracodawcy (art. 22 § 1 w związku z art. 128 § 1 k.p.). Z samego wymiaru czasu pracy nie wynika prawo pracownika do wynagrodzenia. Prawo do niego zależy od rzeczywistego zachowania stron stosunku pracy. Powodowie nie spełnili przesłanek nabycia prawa do wynagrodzenia przewidzianych w art. 80 i 81 § 1 k.p., czyli że to nie pozwany »zmniejszył« im wynagrodzenie, lecz oni go nie nabyli za czas rzeczywiście nieprzepracowany w ustalonym stanie faktycznym”.

Spór o podwójne normalne wynagrodzenie

Spór o wypłatę normalnego wynagrodzenia za każdą godzinę dyżuru medycznego dopełniającą normalne go-

dziny pracy jest sporem o podwójne normalne wynagrodzenie.

Roszczenie o wypłatę normalnego wynagrodzenia za każdą godzinę dyżuru medycznego na podstawie art. 151 § 1–3 k.p. wysuwane jest bowiem w sytuacji wypłacenia lekarzom w ramach umownego wynagrodzenia za pracę normalnego wynagrodzenia za każdą godzinę dyżuru medycznego dopełniającą normalne godziny pracy.

Zakaz zapłaty podwójnego normalnego wynagrodzenia

Z art. 80 zdanie pierwsze oraz zdanie drugie kodeksu pracy wynika zakaz zapłaty lekarzowi pełniącemu dyżury medyczne dopełniające umowny wymiar czasu pracy podwójnego normalnego wynagrodzenia, a mianowicie: 1) wynagrodzenia normalnego za nieprzepracowane normalne godziny pracy, 2) wynagrodzenia normalnego za godziny dyżuru medycznego dopełniające normalne godziny pracy.

Z art. 80 zdanie pierwsze oraz zdanie drugie k.p. wynika też zakaz zapłaty podwójnego wynagrodzenia w postaci: 1) wynagrodzenia zasadniczego za nieprzepracowane normalne godziny pracy, 2) wynagrodzenia normalnego za godziny dyżuru medycznego dopełniające normalne godziny pracy¹.

Wypłata normalnego wynagrodzenia zasadniczego za niewypracowane normalne godziny pracy w sytuacji, gdy zamiast tych godzin pełniony jest dyżur medyczny, za który pracownik otrzymuje normalne wynagrodzenie oraz stosowne dodatki, narusza zarówno art. 80 zdanie pierwsze k.p., jak i art. 80 zdanie drugie k.p. (Kubot, 2013, s. 12).

Legalna definicja dyżuru medycznego a dopełnienie umówionego czasu pracy godzinami dyżuru medycznego

Uwagę zwraca to, że zakaz uzupełnienia umówionego wymiaru czasu pracy godzinami dyżuru medycznego uzasadnia się legalną definicją dyżuru medycznego. Zdaniem Sądu Rejonowego (rozpatrującego sprawę zakończoną wyrokiem Sądu Najwyższego z 4 czerwca 2013 r., I PK 293/12, niepubl.) „legalna definicja dyżuru medycznego oraz odesłanie do art. 151¹ k.p. w kwestii wynagradzania za dyżury skłania do wniosku, że dyżur medyczny jest — odrębną od pracy w godzinach nadliczbowych w rozumieniu art. 151 § 1 k.p. — kategorią pracy ponadwymiarowej wynagradzanej, jak praca w godzinach nadliczbowych. To zaś oznacza, że godziny pełnionych dyżurów medycznych (z uwagi na specyficzny charakter świadczonej w ich ramach pracy, jak i sposób wynagradzania) nie mogą być uzupełnieniem podstawowego wymiaru czasu pracy w sytuacji, gdy pracownik »nie wypracowuje« miesięcznego limitu »normalnego« czasu pracy². Gdyby rzeczywiście istniała możliwość takiego »uzupełnienia«, to rodziłaby konsekwencję w postaci innego niż przewidziany w ustawie sposobu liczenia wynagrodzenia za dyżur medyczny”.

Z przytoczonym stanowiskiem Sądu Rejonowego nie można się zgodzić. Definicja legalna dyżuru medyczne-

go wskazuje na dopuszczalność dopełnienia niewypracowanych normalnych godzin pracy lekarza godzinami dyżuru medycznego; dyżurem medycznym jest bowiem wykonywanie przez lekarza czynności poza normalnymi godzinami pracy w podmiocie leczniczym wykonującym stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne (art. 95 ust. 2 ustawy o działalności leczniczej). Skoro normalne godziny pracy lekarza nie wypełniają umownego wymiaru czasu pracy, to zobowiązanie lekarza dopełnienia dyżuru medycznego jest dopełnieniem (uzupełnieniem) normalnych godzin pracy.

To, że dyżur medyczny stanowi odrębną od pracy w godzinach nadliczbowych w rozumieniu art. 151 § 1 k.p. kategorię pracy ponadwymiarowej, umożliwia, w przeciwieństwie do godzin nadliczbowych, uzupełnienie niewypracowanych normalnych godzin do umówionego wymiaru czasu pracy.

Stany faktyczne w sporach o wynagrodzenie za dyżury medyczne dopełniające normalne godziny pracy

W sporach o wynagrodzenie za dyżury medyczne dopełniające normalne godziny pracy znamienne jest różne przedstawianie stanu faktycznego. W konsekwencji powoduje to zróżnicowanie orzeczeń wydawanych w takich sporach, wszak orzeczenia wydawane są na podstawie ustalonych stanów faktycznych.

W niektórych sprawach podaje się, że pracodawca zalicza godziny dyżuru medycznego na poczet normalnych godzin pracy i płaci tylko dodatek jak za godziny nadliczbowe. W tak ustalonym stanie faktycznym sąd zasądza normalne wynagrodzenie za godziny dyżuru medycznego, uznając, iż niedopuszczalne (niemożliwe) jest zaliczenie godzin dyżuru medycznego do normalnych godzin pracy.

Występują też sprawy, w których ustalono, że wymiar czasu pracy określony w umowie o pracę zostaje dopełniony godzinami dyżuru medycznego, a na poczet wynagrodzenia za godziny dyżuru medycznego zalicza się część normalnego wynagrodzenia za ilość godzin dopełniającą umowny wymiar czasu pracy. W takich sprawach roszczenie o wypłatę wynagrodzenia za godziny dyżuru medycznego zostaje oddalone jako bezzasadne.

Brak podstaw do weryfikacji wynagrodzenia za godziny dyżuru medycznego

W sytuacji, gdy lekarz nie wypracowuje normalnych godzin pracy wynikających z umowy o pracę, a wymiar czasu pracy określony w umowie o pracę dopełniony zostaje godzinami dyżuru medycznego, na poczet wynagrodzenia za dyżur medyczny zalicza się część normalnego wynagrodzenia za ilość godzin dopełniającą umówiony wymiar czasu pracy.

„Nie ma podstawy prawnej ani faktycznej do wypłaty wynagrodzenia za »nieprzepracowane« normalne godziny pracy, jeżeli umówiony wymiar czasu pracy został dopełniony godzinami dyżuru medycznego” (Kubot 2011, s. 16).

Powyższe wykazuje brak podstaw weryfikacji rozliczania wynagrodzenia lekarzy za pełnione dyżury me-

dyczne polegającej na wypłacie dodatkowego normalnego wynagrodzenia za każdą godzinę dyżuru medycznego dopełniającą normalne godziny pracy. Normalne wynagrodzenie za każdą godzinę dyżuru medycznego dopełniającą normalne godziny pracy zostało bowiem wypłacone w ramach umówionego wynagrodzenia za pracę.

Dzień wolny po dyżurze medycznym

W praktyce szpitali stosowanie art. 97 ust. 2 ustawy o działalności leczniczej polega na zaplanowaniu i zapisaniu w harmonogramie pracy dnia wolnego bezpośrednio po zakończeniu pełnienia dyżuru medycznego. Oznacza to, że okres odpoczynku, o którym mowa w art. 97 ust. 1 i ust. 2 ustawy o działalności leczniczej, przypada na dzień wolny od pracy. Nie można więc utrzymywać, że okres odpoczynku przypada na czas, w którym pracownik według obowiązującego go systemu i rozkładu wykonywałby pracę.

Konkluzje

□ Organizowanie pracy lekarzy w ramach umownego wymiaru czasu pracy może obejmować nie tylko wyznaczanie normalnych godzin pracy, ale także wyznaczanie godzin pełnienia dyżuru medycznego. Pracodawca może więc dopełniać normalne godziny pracy godzinami dyżuru medycznego.

□ Za każdą godzinę dyżuru medycznego dopełniającą normalne godziny pracy lekarzowi powinno być wypłacone wynagrodzenie według art. 151¹ § 1–3 k.p. Dopełnienie normalnych godzin pracy godzinami dyżurów medycznych wiąże się ze szczególnym sposobem wyliczenia wynagrodzenia za dyżury medyczne.

□ Wynagrodzenie normalne za każdą godzinę dyżuru medycznego dopełniającą normalne godziny pracy wypłacane jest w ramach umówionego wynagrodzenia za pracę. Jest tak dlatego, że lekarz nie wypracowuje normalnych godzin pracy. Z tego względu normalne wynagrodzenie wypłacane za umowny wymiar pracy zaliczane jest jako wynagrodzenie za godziny dyżuru medycznego dopełniające normalne godziny pracy.

□ Wypłata lekarzowi wynagrodzenia według art. 151¹ § 1–3 k.p. za każdą godzinę dyżuru medycznego dopełniającą normalne godziny pracy nie może wiązać się z wypłatą wynagrodzenia zasadniczego za nieprzepracowane normalne godziny pracy³.

□ Wypłata normalnego wynagrodzenia za każdą godzinę dyżuru medycznego dopełniającą normalne godziny pracy w ramach umówionego wynagrodzenia za pracę, a także wypłata dodatków, o których mowa w art. 151¹ § 1–3 k.p., wskazują na to, że nie następuje obniżenie wynagrodzenia lekarza wobec zasady określonej w art. 151¹ § 1–3 k.p.

□ Spory o normalne wynagrodzenie za godziny dyżuru medycznego dopełniające normalne godziny pracy w sytuacji wypłaty normalnego wynagrodzenia w ramach umówionego wynagrodzenia za pracę są sporami o wypłatę podwójnego normalnego wynagrodzenia.

□ Pracodawca nie może wypłacić lekarzowi normalne-

go wynagrodzenia za nieprzepracowane godziny pracy oraz wynagrodzenia zasadniczego i dodatku za każdą godzinę dyżuru dopełniającą normalne godziny pracy.

□ Wypłata podwójnego normalnego wynagrodzenia: 1) za nieprzepracowane normalne godziny pracy, 2) za godziny dyżuru medycznego dopełniające normalne godziny pracy narusza art. 80 k.p.⁴ oraz istotę normalnego wynagrodzenia, służącego odwzajemnieniu za wykonaną pracę (Prusinowski, 2013). Odwzajemnienie pracodawcy za wykonaną pracę nie może obejmować wypłaty podwójnego wynagrodzenia zasadniczego.

¹ W sprawie zakończonej wyrokiem Sądu Najwyższego z 8 października 2013 r., III PK 110/12, Sąd Okręgowy zasądził wynagrodzenie zasadnicze za nieprzepracowane normalne godziny pracy („za nieprzepracowany normalny czas pracy” — uzasadnienie ww. wyroku Sądu Najwyższego).

² Należy zaznaczyć, że Sąd drugiej instancji zgodził się z oceną prawną zawartą w uzasadnieniu Sądu Rejonowego. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 4 czerwca 2013 r., I PK 293/12, nie odniósł się do oceny prawnej Sądu Rejonowego. W wymienionym wyroku Sąd Najwyższy nie rozstrzygnął kwestii dopuszczalności dopełnienia normalnych godzin pracy godzinami dyżuru medycznego w ramach nominalu czasu pracy, czyli w ramach umówionego wymiaru czasu pracy.

³ W wyroku z 8 października 2013 r., III PK 110/12, Sąd Najwyższy stwierdził, że „lekarz, który godzi się na pełnienie dyżurów w rozmiarze wyłączającym możliwość wykonywania pracy w pełnym wymiarze normalnego czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, nie nabywa prawa do wynagrodzenia za czas nieprzepracowany z tego powodu w normalnym czasie pracy (art. 80 i 81 § 1 k.p. w związku z art. 32 j a ust. 1 ustawy o zoz)”. Moim zdaniem stanowisko to umożliwia kontynuację praktyki zaliczania normalnego wynagrodzenia, wypłacanego w ramach umówionego wynagrodzenia, na poczet wynagrodzenia za godziny dyżuru medycznego dopełniające normalne godziny pracy.

⁴ Wypłata podwójnego wynagrodzenia może obejmować też: 1) wynagrodzenie zasadnicze za niewypracowane normalne godziny pracy, 2) normalne wynagrodzenie za godziny dyżuru medycznego. Kwestia wynagrodzenia za godziny dyżuru medycznego dopełniające normalne godziny pracy wymaga dalszej analizy.

Literatura

Kubot, Z. (2011). *Wynagrodzenie lekarzy w razie niedopracowania normalnych godzin pracy*. Wrocław: Klemar Wydawnictwo Specjalistyczne.

Kubot, Z. (2013). *Harmonogramy pracy lekarzy (regulacje prawne, przykłady spory)*. Wrocław: Klemar Wydawnictwo Specjalistyczne.

Prusinowski, P. (2013). Normalne wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, 5, 29.

Wojciechowski, P. (2008). Zdaniem Państwowej Inspekcji Pracy. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, 6, 35.

Nowe rozwiązania na rzecz ochrony miejsc pracy — warunki uruchomienia pomocy

New solutions for the jobs protection
— law requirements for aid application

Agata Drabek

adiunkt w Katedrze Integracji Europejskiej i Marketingu Międzynarodowego
Politechniki Łódzkiej

Tatiana Wrocławska

adiunkt w Katedrze Prawa Pracy, Wydział Prawa i Administracji
Uniwersytetu Łódzkiego

Streszczenie W poprzednim numerze PiZS autorki omówiły zakres podmiotowy i przedmiotowy ustawy z 11 października 2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy, zwanej powszechnie nową ustawą antykryzysową. Poniżej przedstawiają ogólne zasady funkcjonowania ustawy i warunki uruchamiania pomocy, zwracając jednocześnie uwagę na wątpliwości interpretacyjne, jakie pojawiają się na tle nowych przepisów. Omawiają porozumienia zbiorowe, na mocy których można wprowadzać szczególne rozwiązania na rzecz ochrony miejsc pracy, oraz umowy warunkujące uzyskanie pomocy finansowej, tj. umowy o przyznanie świadczeń i umowy o dofinansowanie kosztów szkoleń pracowników.

Słowa kluczowe: kryzys ekonomiczny, Polska, porozumienia zbiorowe, szkolenia, świadczenia.

Summary The aim of the presented paper is to characterize the mechanism of the granting of aid for the jobs protection, provided by Law of 11 October 2013 on Special Solutions Relating to the Jobs Protection. At the beginning, authors are presenting the general principles of the law functioning. Next, discuss the collective agreements as the base for the introducing of the special arrangements for jobs protection, as well as indicate the conditions of the contracts for benefits payment. The characteristic of these contracts will be also the last point of the presented contribution.

Keywords: economic crisis, Poland, collective agreements, vocational training, benefits.

Mechanizm funkcjonowania ustawy antykryzysowej

Warunki uruchamiania mechanizmów pomocowych na mocy ustawy z 11 października 2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy (DzU z 2013 r. poz. 1291) stanowią istotne *novum* w odniesieniu do mechanizmów „antykrizysowych” jakie obowiązywały na gruncie ustawy z 2009 r. Ogólnie można stwierdzić, że przyjęty obecnie mechanizm odzwierciedla dążenie do zapewnienia trwałego charakteru pomocy oraz jej szybkiego uruchamiania. Wykorzystanie instrumentów pomocowych zostało jednak uzależnione od spełnienia szeregu warunków. Chodzi przede wszystkim o warunki przyznawania pomocy związane z ustaleniem limitów środków pomocowych oraz ich wydzieleniem w celu przeciwdziałania następstwom spowolnienia gospodarczego. Są one różne w zależności od lat, w których pomoc będzie przyznawana.

Wyodrębnić w związku z powyższym należy trzy okresy obowiązywania ustawy, a mianowicie: 1) od wejścia w życie ustawy do 31 grudnia 2013 r., 2) od 1 stycz-

nia do 30 czerwca 2014 r., 3) od 1 lipca 2014 r. do 2022 r. (włącznie). O ile dwa pierwsze okresy wykazują istotne podobieństwa w zakresie zasad przyznawania pomocy, o tyle w trzecim występują już zasadnicze odrębności.

W odniesieniu do mechanizmu pomocowego na podkreślenie zasługuje szczególna rola, jaką przydzielono ministrowi właściwemu do spraw pracy jako dysponentowi Funduszy, tj. Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych i Funduszu Pracy, oraz Radzie Ministrów. Pozostałe podmioty zaangażowane w proces uruchomienia pomocy mają głos doradczy (minister właściwy do spraw gospodarki) bądź opiniodawczy (Trójstronna Komisja ds. Społeczno-Gospodarczych), a jeszcze inne jedynie otrzymują pewne informacje do wiadomości (np. minister właściwy do spraw finansów publicznych).

Zgodnie z ustawą w okresie od wejścia jej w życie do 31 grudnia 2013 r. minister właściwy do spraw pracy przeznacza 200 mln złotych z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (FGŚP) na wypłatę świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy oraz 50 mln złotych na dofinansowanie z Funduszu Pracy kosztów szkolenia pracowników.

W okresie od 1 stycznia do 30 czerwca 2014 r. minister właściwy do spraw pracy przeznacza 204,6 mln złotych na wypłatę z FGŚP świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy oraz 51,2 mln złotych na dofinansowanie z Funduszu Pracy kosztów szkolenia pracowników. Przy czym jest to szczególnie okres przyznawania pomocy, gdyż zgodnie z art. 27 ust. 3 ustawy umowy o wypłatę świadczeń i umowy o dofinansowanie kosztów szkolenia pracowników mogą być zawierane jedynie do 30 czerwca 2014 r. W celu umożliwienia zastosowania rozwiązań określonych ustawą minister właściwy do spraw pracy został zobowiązany do dokonania zmian w planach finansowych Funduszy (tj. FGŚP i Funduszu Pracy) w 2013 r. do kwot obowiązujących limitów oraz ustalenia planowanych kosztów Funduszy w 2014 r. w projektach ich planów finansowych, mając na uwadze maksymalne limity wydatków na ten rok. Zgodnie z ustawą o dokonanych zmianach powinien zawiadomić ministra właściwego do spraw finansów publicznych w terminie 7 dni od dnia wejścia w życie ustawy.

W ramach okresu od 1 lipca 2014 r. występuje tzw. potencjalna możliwość wykorzystania instrumentów pomocowych. Ustawa zawiera szczególnie mechanizm uruchamiania pomocy wraz z określeniem, podobnie jak we wcześniejszych okresach, maksymalnych limitów wydatków Funduszy, których szczegółowe kwoty wskazuje art. 30 ustawy. W przypadku wyczerpania przyjętego na dany rok budżetowy maksymalnego limitu wydatków zostanie zastosowany mechanizm korygujący, polegający na odmowie udzielenia marszałkowi województwa limitu wydatków, o którym mowa w art. 9 ust. 1 ustawy, a staroście (prezydentowi miasta na prawach powiatu) limitu wydatków, o którym mowa w art. 19 ust. 1 ustawy (art. 30 ust. 2 ustawy). Organem właściwym do monitorowania wykorzystania limitów wydatków oraz wdrożenia mechanizmu korygującego jest minister właściwy do spraw pracy (art. 30 ust. 3 ustawy). Należy podkreślić, że dla funkcjonowania ustawy po 30 czerwca 2014 r. niezbędne staje się wydanie rozporządzenia przez Radę Ministrów (art. 28 ustawy). W uzasadnieniu do projektu ustawy wskazano, że wprowadzenie powyższego mechanizmu uzasadniają trudności w oszacowaniu zarówno skutków finansowych ustawy, jak i zakresu udzielanej pomocy, a także fakt oddziaływania na środki Funduszy.

Po 30 czerwca 2014 r. minister właściwy do spraw pracy będzie zobowiązany do prowadzenia comiesięcznych monitoringu stopy bezrobocia. Na gruncie ustawy stopa bezrobocia jest rozumiana jako procentowy udział liczby bezrobotnych w liczbie aktywnych zawodowo. Monitoring ma na celu ustalenie procentowej zmiany krajowej stopy bezrobocia w stosunku do analogicznego okresu roku poprzedniego. Wszelkie zgromadzone w związku z powyższymi czynnościami dane będą publikowane w Biuletynie Informacji Publicznej z częstotliwością na koniec miesiąca następującego po miesiącu objętym monitorowaniem. Wystąpienie dynamiki zmian równej 7% lub wyższej w dwóch kolejnych miesiącach uznano za wystarczające kryterium, by zobowiązać Radę Ministrów do uruchomienia rozwiązań pomocowych. Należy podkreślić, że powyższa dynamika

zmian została potraktowana jako miarodajny czynnik tego, w jaki sposób rynek pracy reaguje na spowolnienie gospodarcze. Wskazano też, że zmiana stopy bezrobocia z miesiąca na miesiąc ukazuje dynamikę, która koreluje z pogorszeniem sytuacji gospodarczej, w tym także sytuacji na rynku pracy (zob. posiedzenie Komisji z 24.07.2013 r.). Propozycja jej zmniejszenia do 3% nie spotkała się z aprobatą, ponieważ oznaczałoby to, że nawet zmiany sezonowe mogłyby doprowadzić do włączenia powyższego mechanizmu. Podkreślono również, że zmiany na poziomie siedmiu oraz więcej procent były odnotowywane także w poprzednich latach: 2000, 2003 i 2012 (zob. posiedzenie Komisji z 10.10.2013 r.).

Wystąpienie wskazanej w ustawie dynamiki zmian zobowiązuje ministra właściwego do spraw pracy do opracowania i przekazania Radzie Ministrów informacji na ten temat, wraz z bieżącą informacją o wynikach w gospodarce, sporządzoną w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw gospodarki. Należy zwrócić uwagę, że informację na temat wyników w gospodarce, w tym także złe wyniki, nie będą miały wpływu na obowiązek Rady Ministrów wydania rozporządzenia. Przed przekazaniem informacji właściwy minister powinien jednak zasięgnąć opinii Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych na temat sytuacji na krajowym rynku pracy. Konieczność zasięgnięcia opinii wynika z ustawowych zadań Trójstronnej Komisji (art. 1 ust. 3 ustawy z 6 lipca 2001 r. o Trójstronnej Komisji do spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego, DzU nr 100, poz. 1080 ze zm.). W konsekwencji Rada Ministrów zostaje zobowiązana do wydania rozporządzenia uruchamiającego programy pomocowe. Obowiązek ten powstaje jednak w związku ze spełnieniem zasadniczej przesłanki w postaci uzyskania informacji o osiągnięciu określonego ustawą wskaźnika ekonomicznego. Na marginesie, pozytywnie w tym miejscu należy ocenić zmiany, jakie zostały dokonane w zakresie uregulowania upoważnienia ustawowego. W pierwotnej wersji projektu ustawy Rada Ministrów mogła wydać rozporządzenie kierując się własną oceną sytuacji. Takie unormowanie uznano jednak za naruszające art. 92 Konstytucji RP, ponieważ „ustawowe umocowanie do wydania rozporządzenia nie może pozostawiać prawodawcy zbyt daleko idącej swobody kształtowania merytorycznych treści rozporządzenia” (Galińska-Rączy, 2013).

Na uwagę zasługuje nie tylko zakres spraw przekazanych do uregulowania Radzie Ministrów, ale też wytyczne, jakie mają być brane pod uwagę, określone w art. 28 ust. 3 ustawy (*in fine*). Zgodnie z nimi Rada Ministrów uregułuje wskazane w ustawie sprawy kierując się przewidywanymi potrzebami dotyczącymi pomocy oraz uwzględniając stan środków Funduszy. Powyższe wskazówki zostały ocenione jako nader ogólne i niewystarczające, gdyż „nie tylko nie określają przesłanek do podejmowania decyzji co do wydania rozporządzenia, ale nawet nie wskazują kierunku do podejmowania takiej decyzji” (Galińska-Rączy, 2013, s. 16). Wydaje się jednak, iż korespondują one częściowo z przesłanką negatywną, wyłączającą uruchomienie rozwiązań pomocowych, o czym niżej.

Zakres spraw przekazanych do uregulowania w rozporządzeniu odnosi się do następujących kwestii: 1) kwot

pomocy, która może być udzielona na podstawie ustawy ze środków Funduszy (tj. FGŚP i Funduszu Pracy), 2) okresu stosowania tej pomocy, 3) terminów na dokonanie czynności dotyczących zmiany planów finansowych Funduszy na dany rok w zakresie zwiększenia wydatków o powyższe kwoty pomocy oraz na powiadomienia o kwotach limitu wydatków ujętych w planach finansowych Funduszy. Mając powyższe na względzie, wymaga podkreślenia, że Rada Ministrów zadecyduje ostatecznie o tym, jaka kwota pomocy zostanie przyznana. Pod uwagę będą brane nie tylko maksymalne limity środków określone w art. 30 ustawy, lecz także faktyczny stan środków Funduszy oraz sytuacja gospodarki i rynku pracy. Należy dodać, że duże znaczenie z punktu widzenia wydzielenia odpowiedniej kwoty pomocy będzie odgrywał okres, w jakim dojdzie do jej uruchomienia.

W ustawie zawarto też przesłankę wyłączającą obowiązek wydania rozporządzenia. Redakcja przepisu wskazuje wręcz na obowiązek odstąpienia od jego wydania. Rada Ministrów nie wyda rozporządzenia, jeżeli ograniczyłoby to wykonywanie bieżących zadań w zakresie ochrony roszczeń pracowniczych finansowanych z FGŚP oraz w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej finansowanych z Funduszu Pracy (art. 28 ustawy ust. 4). Chodzi tym samym o przyznanie pierwszeństwa w wykorzystywaniu środków Funduszy na realizację ich ustawowych zadań. Wprowadzenie powyższej przesłanki, określonej mianem tzw. negatywnej wytycznej, zostało pozytywnie ocenione przez Biuro Analiz Sejmowych (Galińska-Rączy, 2013, s. 16). Trudno jednak nie zauważyć, że pomimo wprowadzenia tylko jednego kryterium wyłączającego uruchomienie programu pomocowego, ma ono dość szeroki zakres.

Mając natomiast na względzie możliwość uruchomienia funkcjonowania rozwiązań pomocowych w różnych okresach roku kalendarzowego, a także maksymalne terminy przyznawania świadczeń, na mocy art. 29 ust. 1 ustawy upoważniono ministra właściwego do spraw pracy do dokonywania zmian w planach finansowych Funduszy. O tych zmianach w terminie 7 dni roboczych od dnia wejścia w życie rozporządzenia powinien być również zawiadamiany minister właściwy do spraw finansów publicznych. Upoważnienie to wiąże się z okolicznością, że zobowiązania z tytułu umów o wypłatę świadczeń i umów o dofinansowanie kosztów szkoleń pracowników zaciągnięte w roku, w którym wydano rozporządzenie, ale niezrealizowane w okresach z nich wynikających w ramach limitów wydatków danego roku, przejdą na rok następny oraz będą finansowane w ramach planów finansowych Funduszy z limitu wydatków na ten rok.

Porozumienia zbiorowe warunkujące wprowadzenie szczególnych rozwiązań na rzecz ochrony miejsc pracy

W myśl art. 4 ustawy warunki i tryb wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wy-

miaru czasu pracy przedsiębiorca ustala w układzie zbiorowym pracy lub w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi. Redakcja omawianego przepisu wskazuje na kompetencję pracodawcy w zakresie wprowadzania instytucji umożliwiających przyznanie pomocy finansowej, aczkolwiek obwarowaną koniecznością porozumienia się z reprezentantami pracowników. Nie dziwi w tym zakresie uprzywilejowana pozycja zakładowych organizacji związkowych. Dopiero ich brak, jak i równoznaczny z tym fakt niespełniania przez związki działające u pracodawcy przymiotu organizacji zakładowych w rozumieniu art. 25 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t. j. DzU z 2001 r. nr 79, poz. 854 ze zm.) daje prawo do zawierania porozumień z przedstawicielstwem pozazwiązkowym. Odpowiedź na pytanie dotyczące formy prawnej reprezentantów nieuzwiązkowanych daje ust. 2 analizowanego przepisu. Zgodnie z nim chodzi o przedstawicieli pracowników wyłanianych w trybie przyjętym u przedsiębiorcy. Sugestia dotycząca doprecyzowania trybu wyłaniania pracowników nie znalazła uznania (zob. posiedzenie Komisji z 12.09.2013 r.). Aktualność zachowują zatem uwagi, jakie pojawiały się w omawianym zakresie w odniesieniu do kwestii roli rad pracowników na kanwie unormowań poprzedniej ustawy anty kryzysowej. Należy podkreślić, że nie chodzi tu o automatyczne przypisanie powyższej roli radom pracowników, ale też nie wyłącza się możliwości zawierania przez nią porozumień z pracodawcą (Stelina i Zieleniecki, 2009, s. 7; Baran, 2009, s. 19.). Mając to na względzie, w celu uniknięcia zarzutów interpretacji sprzecznej z intencją ustawodawcy, wydaje się za odpowiednie uznanie konieczności upoważnienia niniejszego organu przez załogę.

Wracając do kwestii zawierania porozumienia ze związkami zakładowymi, w razie wielości tych organizacji nie budzi wątpliwości odwoływanie się do art. 30 ust. 4 ustawy o związkach zawodowych, w myśl którego w sprawach wymagających zawarcia porozumienia lub uzgodnienia stanowiska z organizacjami związkowymi organizacje te przedstawiają wspólnie uzgodnione stanowisko. Sposób ustalania i przedstawiania tego stanowiska przez każdorazowo wyłanianą do tych spraw wspólną reprezentację związkową określa porozumienie zawierane przez organizacje związkowe. Brak uzgodnienia porozumienia ze wszystkimi organizacjami posiadającymi przymiot organizacji zakładowych upoważnia pracodawcę do prowadzenia negocjacji wyłącznie z tymi z nich, które spełniają kryteria reprezentatywności określone w art. 241^{25a} k.p.

Wprowadzenie obowiązku dokonania ustaleń na mocy układu zbiorowego pracy albo w ramach innego porozumienia zbiorowego oznacza, że udział organizacji zakładowych — podobnie jak i przedstawicielstwa pozazwiązkowego — podczas wprowadzania instrumentów „anty kryzysowych” ma charakter stanowczy. Nowelizacja art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych dokonana na mocy ustawy z 26 lipca 2013 r. (DzU z 2013 r., poz. 1028) potwierdza zresztą powyższe stanowisko, zezwalając pracodawcy na samodzielne wprowadzenie poszczególnych rozwiązań tylko w sytuacjach enumeratywnie w nim wskaza-

nich, wśród których brakuje odwołania się do analizowanego przypadku. Tym samym konieczność uzgodnienia treści porozumienia z reprezentacją pracowniczą w razie braku konsensusu będzie prowadziła do zamknięcia drogi ubiegania się o pomoc gwarantowaną przepisami ustawy.

Ustawodawca na równi z możliwością zawarcia układu zbiorowego pracy traktuje zawieranie innych porozumień zbiorowych, wprowadzających tzw. mechanizmy antykryzysowe. Równoważność powyższych porozumień z układami zbiorowymi pracy, jak i brak zakazu zawierania zwykłych porozumień obok obowiązujących już układów zbiorowych pracy statuuje prawo wyboru trybu wprowadzenia rozwiązań. Mając na uwadze wskazane przez ustawodawcę rodzaje źródeł, zasady dotyczące ogłoszenia i wejścia w życie będą zatem typowe dla wybranej podstawy. Pozytywnie — naszym zdaniem — należy ocenić rezygnację z przepisów określających zasady wejścia w życie porozumień. Trochę niepokojąco brzmiało bowiem sformułowanie, że dokonane ustalenia miały być ogłaszane w układzie zbiorowym pracy, w regulaminie pracy bądź w obwieszczeniu. Czym innym w świetle prezentowanego przepisu była podstawa stwierdzenia wystąpienia przesłanek uzasadniających ubieganie się o pomoc, czym innym zaś fakt ogłoszenia i sposób jego dokonania.

Należy także zauważyć, że charakter prawny innych niż układy porozumień zbiorowych był wyjaśniany na kanwie uwag do ustawy z 2009 r. (Stelina i Zieleniecki, 2009, s. 7–8; Sobczyk, 2009, s. 13) i zdaje się być jak najbardziej aktualny w odniesieniu do obowiązującej ustawy. Nie można również wykluczyć, że porozumienia zbiorowe będą się cieszyły większym powodzeniem niż układy zbiorowe pracy. Tym samym należy zgodzić się z poglądem uznającym utratę możliwości zwiększenia roli układów zbiorowych pracy. Jednak warto też wskazać na przysłowiową drugą stronę medalu. Zarówno bowiem sama procedura negocjacji, jak i sposób wprowadzania zmian przewidziany dla układów zbiorowych pracy mogłyby istotnie zniechęcać do sięgania po instrumenty „antykryzysowe”.

Treść ustaleń w zakresie wprowadzanych rozwiązań, poza pewnymi zagadnieniami, które jednak muszą być wskazane, została pozostawiona stronom zawierającym układ zbiorowy pracy albo porozumienie. Te konieczne elementy dokonywanych ustaleń sprowadzają się do określenia: 1) grup zawodowych objętych zamiarem wprowadzenia rozwiązań dotyczących przestoju ekonomicznego lub obniżenia wymiaru czasu pracy, 2) obniżonego wymiaru czasu pracy obowiązującego pracowników, 3) okresu, przez jaki obowiązują rozwiązania dotyczące przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy.

Dodatkowo na uwagę zasługuje wyraźne zastąpienie mocą niniejszych porozumień zbiorowych potrzeby przeprowadzenia indywidualnych trybów zmiany warunków pracy z uwzględnieniem art. 42 k.p. Co do kwestii mechanizmu oddziaływania powyższych porozumień na indywidualne stosunki pracy może zastanawiać potrzeba składania oświadczeń woli konkretnym pracownikom (Stelina i Zieleniecki, 2009, s. 8). Wydaje się, iż będzie to zależało od stopnia szczegółowości postanowień porozumienia zbiorowego. Jak trafnie zauważono w literaturze (Pisarczyk, 2010, s. 7), w razie precyzyj-

nego określenia zakresu podmiotowego porozumienie może bezpośrednio wpływać na treść indywidualnych stosunków pracy, w innych natomiast przypadkach wymagane być może dokonanie jednostronnej czynności przez pracodawcę. Idąc dalej, przepis art. 4 ust. 4 ustawy, stanowiąc o wyłączeniu art. 42 § 1–3 k.p. przy ustalaniu warunków i trybu wykonywania pracy na mocy zawieranych porozumień zbiorowych, oznacza też w konsekwencji, iż modyfikacja warunków wykonywania pracy będzie następowała z pominięciem wymogów ochronnych w postaci obowiązujących okresów wypowiedzenia, jak i bez względu na rodzaj ochrony przysługującej pracownikom (Pisarczyk, 2010, s. 7). Tryb wprowadzania rozwiązań uzasadniających przyznanie pomocy „antykryzysowej” jest zatem wyraźnym przykładem elastycznej polityki w zakresie zatrudnienia.

Pozostając przy ramach czasowych porozumień zbiorowych, zastanawia kwestia okresu obowiązywania rozwiązań szczególnych, skoro maksymalny okres wypłaty świadczeń wynosi 6 miesięcy. Oczywiście logiczne byłoby zawieranie porozumień ze wskazaniem powyższej daty. Nie wyklucza to jednak możliwości ustalenia innego okresu, chociażby nawet dłuższego, mając na uwadze okres 12 miesięcy liczonych od zawarcia umowy o wypłatę świadczeń (art. 6 ustawy). Rodzić to może jednak daleko idące implikacje, bowiem ze względu na ograniczony czas wypłaty świadczeń skutki wydłużonego przestoju będą dodatkowo obciążały pracodawców. Zresztą powstaje też w tym miejscu kolejne pytanie dotyczące chociażby konsekwencji wyłączenia ochrony pracowników na mocy art. 42 k.p.

Umowy warunkujące uzyskanie pomocy finansowej — umowy o przyznanie świadczeń

Zasady przyznawania, wypłaty i zwrotu świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy finansowanych z FGŚP i Funduszu Pracy uległy pewnej modyfikacji w toku prac legislacyjnych. Zmiany zaproponowane przez twórców ustawy poszły w dobrym kierunku, chociaż wciąż można wskazać na pewne nieścisłości.

Procedura postępowania w sprawach objętych regulacją ustawy antykryzysowej została uzależniona od tego, o jaki rodzaj pomocy wnioskuje przedsiębiorca. W konsekwencji mamy do czynienia z dwoma trybami postępowania. Jeden dotyczy świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy przysługujących w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy, natomiast drugi rodzaj postępowania ma miejsce w sprawach o dofinansowanie kosztów szkolenia pracowników objętych pomocą na podstawie pierwszego z nich. W zależności od rodzaju wnioskowanych świadczeń podmiotem odpowiedzialnym za realizację zadań w danym zakresie będzie marszałek województwa bądź starosta czy prezydent miasta na prawach powiatu. Pierwszy z wymienionych jest właściwy w sprawach o przyznanie świadczeń przysługujących w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy, natomiast drugi — w zakresie dofinansowania kosztów szkolenia pracowników.

Warto również zauważyć, iż zgodnie z art. 25 ustawy zadania w niej określone realizuje marszałek województwa przy pomocy właściwych miejscowo wojewódzkich urzędów pracy. Ponadto marszałek może upoważnić właściwego miejscowo dyrektora wojewódzkiego urzędu pracy do wykonywania czynności związanych z przyznaniem świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy przysługujących w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy. W sprawach o dofinansowanie kosztów szkolenia pracowników podmiotem odpowiedzialnym za ich realizację może być właściwy miejscowo dyrektor powiatowego urzędu pracy działający na mocy upoważnienia udzielonego przez starostę czy prezydenta miasta na prawach powiatu.

W myśl art. 8 ust. 1 ustawy postępowanie w sprawie przyznania świadczeń finansowanych z FGŚP jest wszczynane na wniosek przedsiębiorcy. W przepisach art. 17 pkt 1–5 ustawy zostało zawarte upoważnienie do wydania przez ministra właściwego do spraw pracy rozporządzenia, które miałyby dotyczyć między innymi wzoru wniosku o przyznanie świadczeń (obecnie reguluje to rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 14 listopada 2013 r. w sprawie przyznawania świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy, DzU z 2013 r. poz. 1349). Jednocześnie ustawodawca czyni zastrzeżenie, iż przy regulowaniu kwestii będących przedmiotem rozporządzenia minister właściwy do spraw pracy powinien brać pod uwagę prawidłowość dysponowania środkami FGŚP w związku z potrzebami krajowego rynku pracy oraz zapewnieniem właściwej organizacji wypłaty świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy. Pewne wątpliwości budzi zbyt ogólne sformułowanie wytycznej odnoszącej się do prawidłowości dysponowania środkami Funduszu. Składa się go wraz z niezbędnymi do zawarcia umowy o wypłatę świadczeń dokumentami i oświadczeniami do marszałka województwa właściwego ze względu na siedzibę przedsiębiorcy. Ustawa zawiera zamknięty katalog dokumentów, które przedsiębiorca jest zobowiązany dołączyć do wniosku o przyznanie świadczeń (art. 8 ust. 2 pkt 1–4 ustawy), a także oświadczeń, których złożenie warunkuje przyznanie pomocy (art. 8 ust. 3 pkt 1–10 ustawy). W pierwszej grupie znalazły się: kopia umowy zawartej z ZUS lub kopia decyzji urzędu skarbowego w sprawie spłaty zadłużenia albo plan spłaty zadłużenia z tytułu składek w przypadku powstania zaległości składkowej w okresie spadku obrotów, kopia układu zbiorowego pracy lub porozumienia ustalającego warunki i tryb wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy oraz zapotrzebowanie na środki na wypłatę świadczeń w czasie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy. Natomiast wśród oświadczeń, które jest zobowiązany złożyć przedsiębiorca, należy wskazać między innymi oświadczenia o liczbie zatrudnionych pracowników oraz o wystąpieniu odpowiedniego spadku obrotów gospodarczych. Należy pamiętać, iż zgodnie z art. 8 ust. 4 ustawy przedsiębiorca składa je pod rygorem odpowiedzialności karnej za składanie fałszywych zeznań.

W myśl art. 26 ustawy wnioski o przyznanie świadczeń rozpatruje się w kolejności ich wpływu aż do wyczerpania kwot określonych w art. 30 ust. 1 ustawy. Ta sama zasada obowiązuje również w przypadku postępowania w sprawie dofinansowania szkoleń. W przypadku stwierdzenia braków formalnych wniosku marszałek województwa wzywa do jego uzupełnienia w ciągu 7 dni roboczych od dnia jego wpływu. Taki sam termin przysługuje przedsiębiorcy na uzupełnienie wniosku. Zgodnie z art. 8 ust. 5 ustawy po bezskutecznym upływie terminu wniosek pozostawia się bez rozpoznania. Zgodnie z art. 9 ust. 1 ustawy w przypadku wpływu kompletnego wniosku marszałek województwa stwierdza, czy przedsiębiorca spełnia wszystkie warunki określone w art. 3 ustawy. Z kolei niespełnienie tych warunków skutkuje odmową zawarcia umowy z przedsiębiorcą, co też musi nastąpić w formie pisemnej w terminie 7 dni od dnia wpływu kompletnego wniosku o przyznanie świadczeń (art. 9 ust. 2 ustawy). Innymi słowy, marszałek województwa stwierdza, czy dany przedsiębiorca znajduje się w kręgu podmiotów uprawnionych do skorzystania z pomocy określonej w ustawie (Drabek i Wrocławska, 2013). W razie stwierdzenia braku przeciwwskazań marszałek w terminie 7 dni roboczych od dnia wpływu wniosku występuje do dysponenta Funduszu o przyznanie limitu wydatków na wypłatę świadczeń. Nieuzyskanie limitu skutkuje odmową przyznania świadczeń. W terminie 7 dni roboczych od dnia uzyskania limitu marszałek podpisuje z przedsiębiorcą umowę o przyznanie świadczeń. Przy czym ustawodawca zastrzega tutaj formę pisemną (art. 9 ust. 1 ustawy).

Podpisanie umowy o wypłatę świadczeń wiąże się z obowiązkiem niezwłocznego złożenia przez przedsiębiorcę wykazu pracowników uprawnionych do pomocy (art. 11 ustawy). Umowa o wypłatę świadczeń zawarta między marszałkiem a przedsiębiorcą uruchamia kolejny etap postępowania, czyli przekazanie przez dysponenta Funduszu środków na wypłatę świadczeń (art. 10 ustawy). Warto w tym miejscu zauważyć pewien brak konsekwencji ustawodawcy w zakresie posługiwania się raz sformułowaniem dysponent Funduszu (art. 9 ust. 1 czy art. 10 ustawy), by w innych przepisach stosować termin minister właściwy do spraw pracy — dysponent Funduszu, tj. art. 16, art. 23 ust. 2, art. 24, art. 27 ust. 1 i ust. 2, art. 29 ust. 1 i 3, art. 30 ust. 3 ustawy (Galińska-Rączy, 2013). Jednocześnie wskazana wyżej umowa wraz z wykazem stanowią podstawę przekazania przez marszałka środków na finansowanie świadczeń, co następuje miesięcznie z dołu. Zgodnie z art. 11 ustawy okres realizacji został określony jako czas od dnia podpisania umowy do ostatniego dnia miesiąca, w którym została podpisana umowa, oraz do końca każdego miesiąca, za który świadczenie jest należne. Jednocześnie ustawodawca nałożył na marszałka województwa obowiązek polegający na przekazaniu ministrowi właściwemu do spraw pracy informacji o wykorzystaniu środków na wypłatę świadczeń przysługujących z tytułu przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy. Przekazanie środków na rachunek przedsiębiorcy powoduje powstanie po jego stronie obowiązku niezwłocznego ich wypłaty na rzecz pracowników oraz od-

prowadzenia należnych składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych, należności alimentacyjnych na zasadach przewidzianych w kodeksie pracy, a także składek na FGŚP i Fundusz Pracy zgodnie z obowiązującymi przepisami, o czym stanowi art. 12 ustawy. Warto zauważyć, iż przepis ten posługuje się niejednorodną terminologią w odniesieniu do pomocy udzielanej na gruncie ustawy antykrzysowej. W art. 12 ust. 1 ustawy jest mowa o „świadczeniach, o których mowa w art. 5 ust. 1 pkt 1 i ust. 2 pkt 1”, natomiast w ustępie 3 tego samego przepisu ustawodawca określa je jako „świadczenia na rzecz ochrony miejsc pracy”.

Dodatkowo przedsiębiorca na podstawie art. 14 ust. 1 ustawy ma obowiązek powiadomienia na piśmie marszałka województwa o każdej zmianie okoliczności mających wpływ na wysokość wypłacanych świadczeń, a zgodnie z art. 14 ust. 2 ustawy także do rozliczenia środków FGŚP. Warto podkreślić, iż ustawodawca wyposażył marszałka województwa w uprawnienie do przeprowadzenia kontroli u przedsiębiorcy, czego nie przewidywał projekt ustawy w początkowej jego wersji. Jednocześnie w sposób szczegółowy został określony zakres wspomnianej kontroli. Może ona dotyczyć przestrzegania postanowień umowy o wypłatę świadczeń, sposobu wydatkowania, dokumentowania i rozliczania środków FGŚP. W celu usprawnienia procesu kontroli, w myśl art. 14 ust. 3 ustawy, marszałek został wyposażony w prawo do żądania wszelkiej dokumentacji związanej z powyższymi czynnościami oraz zgłoszenia stosownych wyjaśnień.

Ustawa zakłada, iż nieprzestrzeganie pewnych zasad korzystania z pomocy będzie skutkowało ponoszeniem odpowiedzialności przez przedsiębiorcę, a w niektórych przypadkach także przez pracownika. Przy czym kwestię tę w odniesieniu do świadczeń finansowanych z FGŚP reguluje art. 15, natomiast w przypadku pomocy udzielanej z Funduszu Pracy art. 22 ustawy (o czym szerzej w dalszej części opracowania). Z analizy pierwszego ze wskazanych przepisów wynika, że niektóre naruszenia wiążą się z obowiązkiem zwrotu całości otrzymanej pomocy, inne zaś ze zwrotem tylko ściśle określonej kwoty. Przepis art. 15 ust. 1 stanowi, iż niespełnienie warunków umowy zawartej między przedsiębiorcą a marszałkiem województwa lub niepoddanie się kontroli skutkuje zwrotem całości otrzymanej pomocy. Natomiast wykorzystanie pomocy niezgodnie z przeznaczeniem, o której mowa w art. 10 ustawy (czyli świadczeń na dofinansowanie do wynagrodzeń za czas przestoju ekonomicznego czy z tytułu obniżenia wymiaru czasu pracy, a także na opłacenie składek na ubezpieczenie społeczne pracowników należne od pracodawcy), rodzi po stronie przedsiębiorcy obowiązek natychmiastowego zwrotu tylko tej kwoty, która została wykorzystana w taki właśnie sposób (art. 15 ust. 2 ustawy). Niewątpliwie wydatkowanie środków niezgodnie z przeznaczeniem stanowi szczególnie rodzaj naruszenia warunków umowy. Nasuwa się jednak pytanie, czy tego rodzaju działanie przedsiębiorcy, mimo iż dotyczące tylko części uzyskanych środków, nie powinno uzasadniać również zwrotu całości udzielonej pomocy, a nie jedynie kwoty wydatkowanej niezgodnie z przeznaczeniem?

Warto odnieść się również do art. 13 ustawy regulującego kwestie ochrony trwałości zatrudnienia pracowników objętych pomocą. Przepis ten nie zawiera sankcji, ale wprowadza zakaz wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika w dwóch przypadkach. Po pierwsze, w okresie lub okresach pobierania przez pracownika świadczeń uzyskanych w związku z objęciem go przestojem ekonomicznym czy zastosowaniem wobec niego obniżonego wymiaru czasu pracy. Po drugie, w okresie lub w okresach przypadających bezpośrednio po okresie lub okresach korzystania z tych świadczeń, nie dłużej jednak niż przez łączny okres 3 miesięcy (szerzej: Drabek i Wrocławska, 2013).

Należy w tym miejscu postawić pytanie o relacje, jakie zachodzą między opisywanym art. 13 i art. 15 ust. 1 ustawy, który dotyczy w sposób bezpośredni odpowiedzialności przedsiębiorcy. W uzasadnieniu do projektu ustawy naruszenie zakazu wypowiedzenia umowy o pracę we wskazanych wyżej okresach zostało uznane za szczególnie przypadek niespełnienia warunków umowy. Przyjęcie takiego założenia wiąże się jednak z koniecznością umieszczania każdorazowo w umowie zawieranej między przedsiębiorcą a marszałkiem województwa postanowienia o zakazie wypowiedzenia wynikającego z art. 13 ustawy. W przeciwnym razie brak takiego zastrzeżenia w umowie mógłby skutkować brakiem odpowiedzialności przedsiębiorcy. Jej zakres wiąże się bowiem tylko z niespełnieniem warunków zawartych w umowie o wypłatę świadczeń, o czym stanowi art. 13 pkt 1 ustawy.

Poza wyżej wskazaną pomocą ustawa zawiera dodatkową formę wsparcia polegającą na dofinansowaniu kosztów szkolenia pracowników (patrz też: Bielak-Jomma i Paluszkiewicz, 2013). W art. 24 ustawy zostało zawarte upoważnienie dla ministra właściwego do spraw pracy do wydania rozporządzenia określającego wzór wniosku oraz wzór umowy o dofinansowanie kosztów szkolenia, terminy i sposób przekazywania marszałkowi województwa przez starostów oraz ministrowi pracy przez marszałka województwa informacji dotyczącej wykorzystania środków przeznaczonych na dofinansowanie kosztów szkolenia, mając na uwadze prawidłowość wydatkowania środków w związku z potrzebami krajowego rynku pracy, a także zapewnienie właściwej organizacji wypłaty środków przeznaczonych na dofinansowanie kosztów szkolenia (obecnie te kwestie reguluje rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 14 listopada 2013 r. w sprawie dofinansowania z Funduszu Pracy kosztów szkolenia pracowników objętych szczególnymi rozwiązaniami na rzecz ochrony miejsc pracy, DzU z 2013 r. poz. 1348). Środki na tego rodzaju pomoc będą pochodzić z zasobów Funduszu Pracy (szerzej: Drabek i Wrocławska, 2013). Warto zaznaczyć, iż adresatem tego rodzaju wsparcia mogą być tylko pracownicy objęci rozwiązaniami na rzecz ochrony miejsc pracy, co wynika zresztą z art. 20 ust. 3 ustawy. Warunkiem dofinansowania szkoleń jest — podobnie jak w przypadku ubiegania się o pomoc — wcześniejsze zawarcie umowy o wypłatę świadczeń. Pomoc jest uruchamiana na wniosek przedsiębiorcy złożony do starosty albo do prezydenta miasta na prawach powiatu właściwego ze względu na siedzibę

przedsiębiorcy. Dodatkową przesłanką, jaką przedsiębiorca musi wykazać, to uzasadnienie potrzeby szkolenia pracowników obecnymi lub przyszłymi potrzebami pracodawcy (art. 18 ust. 1 ustawy). Treść wniosku o dofinansowanie została szczegółowo określona w art. 18 ust. 2 ustawy.

Postępowanie zmierzające do zawarcia umowy o dofinansowanie kosztów szkolenia cechuje się podobnymi regułami jak w sprawie umowy o przyznanie świadczeń. W pierwszej kolejności starosta (prezydent miasta na prawach powiatu) bada zatem wniosek pod kątem braków formalnych, a także spełnienia warunków, o których stanowi art. 18 ust. 1 ustawy. W przypadku ich wystąpienia starosta w terminie 7 dni roboczych od dnia wpływu wniosku wzywa przedsiębiorcę do ich uzupełnienia bądź poprawienia wniosku. Realizacja wskazanych czynności powinna nastąpić w ciągu następnych 7 dni roboczych od dnia otrzymania wezwania (art. 18 ust. 5 ustawy). Złożenie kompletnego wniosku jest podstawą wystąpienia przez starostę (prezydenta miasta na prawach powiatu) do dysponenta Funduszu Pracy o przyznanie limitu wydatków na dofinansowanie szkolenia. Dopiero jego uzyskanie umożliwia zawarcie umowy o dofinansowanie szkoleń z przedsiębiorcą w terminie 7 dni roboczych. Warto podkreślić, iż zgodnie z art. 19 ust. 3 ustawy środki na dofinansowanie szkoleń są przekazywane jednorazowo, inaczej niż w przypadku pierwszego z opisywanych trybów uzyskania pomocy, w terminie 7 dni roboczych od dnia zawarcia umowy. Nieuzyskanie powyższego limitu wydatków, zgodnie z treścią art. 19 ust. 1 ustawy, skutkuje pisemną odmową zawarcia umowy, podobnie zresztą jak w przypadku stwierdzenia, iż przedsiębiorca nie zawarł stosownej umowy o wypłatę świadczeń, o czym stanowi art. 19 ust. 2 ustawy.

W związku z powyższym postępowaniem starosta (prezydent miasta na prawach powiatu) został zobowiązany do przekazania marszałkowi województwa miesięcznej informacji dotyczącej wykorzystania środków na dofinansowanie szkoleń, z kolei zbiorcze dane dotyczące tej kwestii marszałek województwa przekazuje ministrowi właściwemu do spraw prawa pracy — dysponentowi Funduszu Pracy (art. 23 ustawy).

Analogicznie jak w ramach umowy o przyznanie świadczeń, również w omawianej procedurze przedsiębiorca, zgodnie z art. 21 ustawy, został zobowiązany do informowania na piśmie o każdej zmianie okoliczności mającej wpływ na realizację umowy o dofinansowanie kosztów szkolenia, rozliczania otrzymanych środków, a także umożliwienia przeprowadzenia kontroli przez starostę (prezydenta na prawach powiatu).

Procedura postępowania w przypadku dofinansowania szkoleń przewiduje ponadto konieczność zawarcia przez przedsiębiorcę dwóch dodatkowych umów — z instytucją szkoleniową, a także z pracownikiem. Zawarcie pierwszej z nich wynika z faktu, iż inicjatorem i organizatorem szkolenia w świetle art. 18 ust. 6 jest przedsiębiorca. Strony mają całkowitą swobodę w ustalaniu warunków zawieranej umowy, gdyż ustawa nie odnosi się w żaden sposób do tej kwestii. Druga z umów — zawierana z pracownikiem — ma określać wzajemne prawa i obowiązki stron. Z art. 18 ust. 7 wyraźnie wynika, iż do umowy tej nie mają zastosowania przepisy kodeksu pracy.

Zgodnie z art. 18 ust. 8 ustawy pracodawca może dochodzić od pracownika zwrotu środków poniesionych w związku ze szkoleniem w dwóch przypadkach. Po pierwsze, gdy pracownik nie ukończył szkolenia z własnej winy. Druga sytuacja ma miejsce w razie rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 52 k.p., czyli z przyczyn zawinionych przez pracownika. Niejasne jest jednak to, czy chodzi o rozwiązanie stosunku pracy w trakcie trwania szkolenia, czy może dyspozycją przepisu objęte są przypadki rozwiązania stosunku pracy nawet po zakończeniu szkolenia. Wydaje się, iż uzasadnione jest przyjęcie drugiego założenia. W przeciwnym razie wystarczyłoby umieszczenie w przepisie tylko jednej przesłanki, iż pracownik zwraca koszty w przypadku nieukończenia go ze swojej winy, gdyż niewątpliwie rozwiązanie w trybie dyscyplinarnym mieści się w tej grupie.

Mając na uwadze treść ust. 8 art. 18 ustawy, umowa powinna wskazywać zasady zwrotu kosztów poniesionych przez przedsiębiorcę na szkolenia. Zgodnie z tym przepisem pracownik, który nie ukończył szkolenia ze swojej winy lub z którym został rozwiązany stosunek pracy w trybie art. 52 k.p., jest obowiązany do zwrotu przedsiębiorcy kosztów szkolenia na zasadach określonych w umowie. Zasady zwrotu kosztów mogą być różne. Tym samym nie muszą statuować obowiązku zwrotu całkowitych kosztów szkolenia obejmujących kwoty dofinansowania, jak i środki własne pracodawcy. Powyższe unormowanie jest niezwykle istotne także z punktu widzenia ochrony interesów przedsiębiorcy, ponieważ w razie wystąpienia powyższych przyczyn będzie on zobowiązany do zwrotu kosztów szkolenia na zasadach określonych w umowie, czyniąc tym samym otwartym pytanie o zakres tej odpowiedzialności. Zrozumiałe i niebudzące zastrzeżeń pozostają natomiast inne przypadki odpowiedzialności pracodawcy w sytuacjach rażących naruszeń umowy szkoleniowej, które zostały uregulowane w analogiczny sposób jak w przypadku naruszenia umowy o przyznanie świadczeń z FGŚP (określone w art. 22 ust. 2 i ust. 3 ustawy). W tym miejscu na uwagę zasługuje też pewne złagodzenie zasad odpowiedzialności pracodawcy poprzez obowiązek zwrotu tylko części otrzymanej pomocy, jakkolwiek wraz z odsetkami, która została wykorzystana niezgodnie z przeznaczeniem.

Jedynie sygnalizacyjnie należy wskazać na główne wątpliwości w odniesieniu do omawianego wyżej zakresu regulacji. Aktualność zachowują bowiem pytania dotyczące charakteru prawnego powyższej umowy. Jego ustalenie będzie niezwykle istotne z punktu widzenia uzgodnień wprowadzanych przez strony, w tym takich, które dotyczyłyby chociażby kary umownej albo „okresu lojalnościowego”. Nie jest też jasne, jakie będą konsekwencje odmowy ze strony pracownika zawarcia takiej umowy, niezgadzącego się z jej warunkami, zwłaszcza tymi, które odnosiłyby się do zasad zwrotu kosztów. Ponadto, skoro w ustawie jest mowa o skierowaniu pracownika na szkolenie, mogłoby to oznaczać obowiązek jej zawarcia, implikując pytanie o konsekwencje takiej odmowy. Czy zatem odmowa zawarcia umowy mogłaby zostać potraktowana w kategoriach rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych?

Uwagi końcowe

Biorąc pod uwagę zasady funkcjonowania ustawy oraz sposób uregulowania procedury przyznania świadczeń można zaryzykować twierdzenie, iż pozwalają one na względnie szybkie uzyskanie pomocy przez przedsiębiorców. Niektóre przepisy ustawy budzą jednak wątpliwości interpretacyjne, np. regulacja dotycząca umowy szkoleniowej zawieranej między przedsiębiorcą i pracownikiem. Wątpliwości powstają również na tle granic odpowiedzialności pracownika, a także konsekwencji odmowy podpisania umowy. Należy też wskazać na potrzebę ujednolicenia terminologii.

Literatura

- Baran, K.W. (2009). Charakterystyka ustawodawstwa antykryzysowego na tle funkcji prawa pracy. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, 9, 18–21.
- Bielak-Jomma, E. i Paluszkiewicz, M. (2013). O wątpliwościach wokół szkoleń w projekcie nowej ustawy antykryzysowej. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, 5, 8–13.
- Drabek, A. i Wrocławska, T. (2013). Nowe rozwiązania na rzecz ochrony miejsc pracy — zakres podmiotowy i przedmiotowy ustawy „antykryzysowej” z 11 października 2013 r. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, 12, 28–34.

Galińska-Rączy, I. (2013). *Opinia prawna na temat projektu ustawy o szczególnych rozwiązaniach dla pracowników i przedsiębiorców na rzecz ochrony miejsc pracy, związanych z łagodzeniem skutków spowolnienia gospodarczego lub kryzysu ekonomicznego*, www.sejm.gov.pl (27.12.2013).

Pisarczyk, Ł. (2010). Zmniejszenie wymiaru czasu pracy — odpowiedź na potrzeby pracowników i kryzys przedsiębiorstwa. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, 6, 2–8.

Posiedzenie Komisji Polityki Społecznej i Rodziny oraz Samorządu Terytorialnego i Polityki Regionalnej dnia 24 lipca 2013 r.: www.sejm.gov.pl (27.12.2013).

Posiedzenie Komisji Polityki Społecznej i Rodziny oraz Samorządu Terytorialnego i Polityki Regionalnej w dniu 10 października 2013 r.: www.sejm.gov.pl (27.12.2013).

Sobczyk, A. (2009). Przedłużone okresy rozliczeniowe czasu pracy. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, 10, 13–22.

Sprawozdanie Komisji Polityki Społecznej i Rodziny oraz Samorządu Terytorialnego i Polityki Regionalnej po rozpatrzeniu poprawek na posiedzeniu w dniu 10 października 2013 r., druk nr 1771-A: www.sejm.gov.pl (27.12.2013).

Stelina, J. i Zieleniecki, M. (2009). Ustawa antykryzysowa. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, 10, 2–8.

Umowa o skierowanie do pracy u pracodawcy zagranicznego

The contract of directing people to work abroad for foreign employers

Dominik Matczak

doktorant w Katedrze Prawa Pracy i Prawa Socjalnego
Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu

Streszczenie Na podstawie przepisów ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy agencje pracy są uprawnione do kierowania osób do pracy u pracodawców zagranicznych. W tym celu agencja zobowiązana jest do zawarcia z wybranym kandydatem oraz z zainteresowanym pracodawcą umowy, w formie pisemnej, obejmującej informację o szeroko rozumianych warunkach zatrudnienia. Praktyka pokazuje jednak, że gdy pracodawcą zagranicznym jest agencja pracy tymczasowej, to realizacja ustawowego wymogu jest trudna albo wręcz niemożliwa. Ze względu na duże zainteresowanie podejmowaniem pracy za granicą problem ten ma dużą doniosłość praktyczną. Celem artykułu jest zaproponowanie takich rozwiązań, które mogą doprowadzić do racjonalizacji obecnego stanu prawnego, przy jednoczesnym zachowaniu należytego poziomu ochrony osób kierowanych do pracy u pracodawców zagranicznych oraz rozwoju usług transgranicznego pośrednictwa w zatrudnieniu.

Słowa kluczowe: pośrednictwo pracy, agencja pracy tymczasowej, kierowanie do pracy za granicę, umowa o skierowanie, praca za granicą.

Summary On the basis of the Act of 20 April 2004 on the promotion of employment and labour market institutions, the employment agencies are authorized to direct people to work abroad for foreign employers. To this end, the agency is obliged to conclude in the written form an agreement with both selected candidate and the interested employer, which includes information on the employment conditions in a broad sense. However, practice shows that when the employer is a foreign temporary employment agency, the implementation of the statutory requirement is difficult or even impossible. Due to the great interest in taking up a job abroad, the aforementioned problems have a large practical importance. The purpose of this paper is to suggest solutions that could lead to a rationalization of the current legal situation, while maintaining an adequate level of protection of people directed to work abroad for foreign employers and the development of cross-border job placement.

Keywords: job placement, temporary work agency, directing to work abroad, the contract of directing, work abroad.

Wprowadzenie

Podejmowanie pracy za granicą cieszy się wśród Polaków nadal dużym zainteresowaniem (GUS, 2011, s. 3)¹. Mają na to wpływ m.in. położenie geograficzne Polski, sytuacja gospodarcza kraju, członkostwo w Unii Europejskiej oraz wiele innych czynników. Osoba zamierzająca podjąć zatrudnienie za granicą — ściślej ujmując u pracodawcy zagranicznego² — ma możliwość znalezienia oferty oraz ustalenia warunków zatrudnienia samodzielnie (bezpośrednio) z danym pracodawcą albo za pośrednictwem określonych podmiotów, korzystając z usług świadczonych w tym zakresie przez publiczne służby zatrudnienia lub prywatne agencje pracy³ (Polskie Forum HR, 2012, s. 3; Bąk, 2009, s. 64). Z uwagi na trudności związane z wyszukiwaniem ofert pracy za granicą, znalezieniem miejsca zakwaterowania oraz zorganizowaniem przejazdu nie brak osób decydujących się na skorzystanie z pomocy polskich agencji zatrudnienia, które specjalizują się w kompleksowym świadczeniu usług transgranicznego pośrednictwa pracy. Przedmiotem dalszych rozważań są niektóre aspekty prawne związane z kierowaniem osób do pracy u pracodawców zagranicznych. Analizie zostanie poddany przede wszystkim art. 85 ust. 2 i 3 ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (DzU nr 99, poz. 100; dalej u.p.z.), który nakłada na agencje obowiązek zawierania dwóch rodzajów umów, po pierwsze — z osobami kierowanymi do pracy u pracodawców zagranicznych, po drugie — z pracodawcami zagranicznymi⁴ zamierzającymi zatrudnić tych pracowników. Umowy te powinny określać szeroko rozumiane warunki zatrudnienia w celu ochrony osób zainteresowanych pracą przed nieuczciwymi praktykami zarówno agencji zatrudnienia, jak i pracodawców zagranicznych. Nie bez znaczenia jest fakt, że ponad połowa wszystkich agencji zatrudnienia, które zostały skontrolowane przez Państwową Inspekcję Pracy w latach 2009–2011, dopuściła się nieprawidłowości w swojej działalności oraz że większość naruszeń dotyczyła właśnie niezawierania umów o skierowanie do pracy u pracodawcy zagranicznego w formie pisemnej lub ich zawierania bez zachowania przypisanej prawem treści (PIP, 2012, s. 127). Z tego względu warto zastanowić się nad przyczynami takiej sytuacji.

Mając to na uwadze, w pierwszej kolejności zostaną wskazane problemy prawne związane z obowiązkiem zawierania przedmiotowych umów, a następnie zaproponowane takie rozwiązania, które w założeniu mogą doprowadzić do racjonalizacji obecnego stanu prawnego.

Umowa o skierowanie do pracy u pracodawcy zagranicznego

Pojęcie kierowania do pracy u pracodawców zagranicznych

Szczegółowe omówienie obowiązku zawierania przez agencję zatrudnienia umowy z osobą kierowaną do pracy u pracodawcy zagranicznego wymaga przede wszystkim ustalenia, co należy rozumieć pod pojęciem kierowania do pracy u pracodawcy zagranicznego w świetle art. 85 u.p.z. Wydaje się, że jest to rodzaj pośrednictwa pracy polegający na wskazaniu obywatelowi Polski pra-

codawcy zagranicznego, do którego ma się udać w celu rozpoczęcia pracy, oraz zawarcia umowy o pracę lub innej umowy, w ramach której będzie wykonywana praca zarobkowa, pod warunkiem że osoba ta została uprzednio wybrana przez tego pracodawcę do pracy na określonym stanowisku w wyniku postępowania rekrutacyjnego prowadzonego przy udziale polskiej agencji pracy.

Niezbędne jest też wyjaśnienie pojęcia pracodawcy zagranicznego. Art. 2 ust. 1 pkt 25 u.p.z. definiuje jedynie pojęcie pracodawcy, stanowiąc, że jest nim jednostka organizacyjna (niezależnie od tego, czy posiada osobowość prawną) lub osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają co najmniej jednego pracownika. W kontekście art. 85 ust. 2 u.p.z. powyższa definicja nie znajduje zastosowania. Istotne jest natomiast to, czy dany podmiot jest pracodawcą zgodnie z prawem obowiązującym w kraju, w którym ma swoją siedzibę. Ponadto należy zauważyć, że pracodawcą zagranicznym może być nie tylko podmiot bezpośrednio korzystający z owoców pracy pracownika, ale także agencja pracy tymczasowej kierująca pracownikami do tzw. pracodawców użytkowników, jednak pod warunkiem, że agencja ta posiada status pracodawcy zgodnie z prawem państwa, w którym została zatrudniona osoba skierowana do pracy, oraz że w konkretnym przypadku zawiera umowę, w wyniku której zawiązuje się stosunek pracy. W tym kontekście należy zauważyć, że dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE z dnia 19 listopada 2008 r. w sprawie pracy tymczasowej definiuje agencję pracy tymczasowej jako każdą osobę fizyczną lub prawną, która zgodnie z prawem krajowym zawiera umowy o pracę lub nawiązuje stosunek pracy z pracownikami tymczasowymi w celu skierowania ich do przedsiębiorstw użytkowników, aby tam wykonywali tymczasowo pracę pod nadzorem i kierownictwem tych przedsiębiorstw. Powołana dyrektywa nie narusza jednak ustawodawstwa krajowego w odniesieniu do definicji wynagrodzenia, umowy o pracę, stosunku pracy ani pracownika, przez co nie można zupełnie wykluczyć, że w niektórych krajach Unii Europejskiej agencje pracy tymczasowej będą formalnie pozbawione statusu pracodawcy (Sanetra, 2009, s. 333–334)⁵. Wydaje się, że częściej taka sytuacja może występować w krajach nienależących do Unii Europejskiej.

Należy także ustalić, co należy rozumieć pod pojęciem osoby kierowanej do pracy. Zważywszy, że art. 3 pkt 1 u.p.z. zawęża zakres podmiotowy zastosowania tej ustawy wyłącznie do obywateli polskich, należałoby ze względu na wykładnię językową tego przepisu uznać, że wszyscy obywatelom są wyłączeni spod dyspozycji art. 85 u.p.z. Tym samym polska agencja pracy kierująca do pracy w Holandii obywatela Węgier nie jest zobowiązana do zawarcia z nim umowy, o której mowa w art. 85 ust. 2 u.p.z. Kierowanie do pracy u pracodawcy zagranicznego osoby, która nie jest obywatelem Polski, nie jest więc kierowaniem w rozumieniu art. 85 ust. 2 u.p.z. Jednak wydaje się, że skoro u.p.z. gwarantuje ochronę obywatelom polskim kierowanym do pracy u pracodawców zagranicznych oraz cudzoziemcom podejmującym pracę w Polsce, nie jest zrozumiałe dlaczego odmawia ochrony cudzoziemcom kierowanym do pracy poza granice Polski przez polskie agencje pracy. Obecny stan prawny jest trudny do pogodzenia z zakazem dyskryminacji ze względu na obywatel-

stwo przewidzianym w art. 18 Traktatu o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej z 9 maja 2008 r. (Dz. Urz. UE C115/2008), a także z zakazem dyskryminacji uregulowanym w art. 19c u.p.z.

Na krytykę zasługuje również to, że u.p.z. nie zabrania *expressis verbis* kierowania do pracy u pracodawców zagranicznych osób małoletnich.

Ponadto na podstawie wykładni językowej oraz celowościowej art. 85 ust. 2 u.p.z. można wywnioskować, że o kierowaniu do pracy u pracodawcy zagranicznego można mówić również wtedy, gdy kandydat do pracy w chwili zawierania umowy z agencją zatrudnienia nie znajduje się na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Wydaje się, że wolą ustawodawcy było stworzenie reżimu prawnego dotyczącego pośrednictwa nie w wyjazdach do pracy za granicę, lecz w podejmowaniu pracy u pracodawców zagranicznych. Agencja pracy kierująca osobą do pracy u pracodawcy zagranicznego powinna mieć siedzibę w innym kraju niż ten pracodawca. Dla ustawodawcy istotny był zatem nie tyle aspekt terytorialny pośrednictwa, co aspekt podmiotowy.

Należy także rozstrzygnąć kwestię, czy pojęcie kierowania do pracy u pracodawcy zagranicznego obejmuje również przypadki, w których praca wykonywana jest zdalnie, np. w formie telepracy (Sobczyk, 2009a, s. 18–19). Zgodnie z art. 85 ust. 3 pkt 4 u.p.z. agencja zatrudnienia oraz pracodawca zagraniczny powinny ustalić umownie zakres odpowiedzialności cywilnej stron w przypadku niewykonania lub nienależytego wykonania umowy zawartej między pracownikiem a pracodawcą, w tym stronę pokrywającą koszty dojazdu i powrotu osoby skierowanej do pracy w razie niewywiązania się pracodawcy zagranicznego z warunków umowy, oraz tryb dochodzenia związanych z tym roszczeń. Treść powołanego wyżej przepisu mogłaby sugerować, że kierowanie do pracy ma miejsce wyłącznie wtedy, gdy osoba zainteresowana pracą w celu jej podjęcia pokonuje fizycznie pewną odległość. W takiej sytuacji należałoby uznać, że pojęcie kierowania do pracy u pracodawcy zagranicznego nie powinno obejmować przypadków, w których praca świadczona jest wyłącznie zdalnie. Jednak nie można wykluczyć, że osoba zainteresowana pracą zdalną poczyni określone wydatki na rzecz jej podjęcia (np. zakupu sprzętu komputerowego czy oprogramowanie), czyli innymi słowy również podejmie pewne ryzyko związane z zatrudnieniem poza granicami kraju. Z tego względu nie należy odmawiać takim osobom ochrony polegającej na ustawowym zobowiązaniu agencji pracy do określenia podstawowych warunków zatrudnienia u pracodawcy zagranicznego.

Pojęcie kierowania do pracy za granicę powinno obejmować również przypadki kierowania osób na rozmowę kwalifikacyjną u pracodawcy zagranicznego, jednak wyłącznie wtedy, kiedy zapewniono kandydata, że będzie mógł podjąć pracę bezpośrednio po zakończonej sukcesem rozmowie⁶. Osoba podejmująca wysiłek finansowy i organizacyjny związany z przybyciem na taką rozmowę powinna być bowiem poinformowana o tym, jakich warunków zatrudnienia może się spodziewać, a także czy w przypadku pozytywnie zakończonej rekrutacji będzie mogła podjąć niezwłocznie pracę (tj. np. bez konieczności powrotu do kraju). Ma to szczególne

znaczenie w sytuacji, kiedy kandydaci do pracy pokonują znaczną odległość w celu wzięcia udziału w rozmowie kwalifikacyjnej z przyszłym pracodawcą.

Niezbędne jest także wskazanie takich przypadków podejmowania pracy za granicą, które nie mieszczą się w zakresie pojęcia kierowania do pracy u pracodawców zagranicznych.

Wydaje się, że o kierowaniu do pracy u pracodawcy zagranicznego w rozumieniu art. 85 ust. 2 u.p.z. nie może być mowy wówczas, gdy pracodawca zagraniczny, który otrzymał od agencji zatrudnienia kontakt do osoby zainteresowanej pracą, sam podejmuje z nią negocjacje dotyczące warunków zatrudnienia, w wyniku których zawiera z tą osobą umowę o pracę (lub inną uzasadniającą zatrudnienie)⁷.

Kolejnym przykładem jest delegowanie pracowników na podstawie dyrektywy 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, które występuje w szczególności wtedy, gdy przedsiębiorstwo pracy tymczasowej lub agencja wynajmująca personel wynajmuje pracownika przedsiębiorstwu prowadzącemu działalność gospodarczą lub działającemu na terytorium państwa członkowskiego. W przypadku delegowania w rozumieniu powołanej wyżej dyrektywy stosunek pracy pomiędzy przedsiębiorstwem delegującym a pracownikiem powinien istnieć przez cały czas trwania delegowania. Zasadniczą różnicą między delegowaniem a kierowaniem do pracy u pracodawców zagranicznych jest to, że w przypadku usług pośrednictwa nie istnieje stosunek pracy ani żaden inny stosunek, z którego wynikałoby zatrudnienie między polską agencją zatrudnienia a osobą kierowaną do pracy. Na marginesie należy zauważyć, że kierowanie do pracy za granicą co do zasady nie gwarantuje legalności zatrudnienia u pracodawcy zagranicznego, ponieważ decyduje o tym prawo państwa, na którego terenie wykonywana jest praca (Florek, 1994, s. 3).

Trzecim przypadkiem, w którym kierowanie do pracy u pracodawcy zagranicznego nie występuje, jest uzyskanie zatrudnienia przez osobę zainteresowaną za pośrednictwem zagranicznej agencji pracy. Zgodnie z art. 18c ust. 1 pkt 4 u.p.z. przedsiębiorcy zagraniczni posiadający uprawnienia i prowadzący zgodnie z prawem działalność w zakresie pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego lub pracy tymczasowej na terytorium państw członkowskich Unii Europejskiej, państw Europejskiego Obszaru Gospodarczego nienależących do Unii Europejskiej oraz państw niebędących stronami umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym, mogą korzystać ze swobody świadczenia usług na podstawie umów zawartych przez te państwa ze Wspólnotą Europejską (obecnie z Unią Europejską) i jej państwami członkowskimi i świadczyć usługi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Zagraniczna agencja pracy ma jedynie obowiązek zawiadomienia marszałka województwa właściwego dla miejsca świadczenia usług o zamiarze świadczenia usług rekrutacyjnych. Jednak skierowanie do pracy obywatela polskiego przez zagraniczną agencję do pracy u pracodawcy zagranicznego nie może być to potraktowane jako skiero-

wanie w rozumieniu art. 85 ust. 2 u.p.z., bowiem przepis ten dotyczy wyłącznie polskich agencji zatrudnienia. Mamy zatem sytuację, w której polska agencja zatrudnienia kierująca osobą do pracy u pracodawcy zagranicznego zobowiązana jest zawrzeć z tą osobą umowę, a zagraniczna agencja takiego obowiązku nie ma. *De lege ferenda* obowiązek poinformowania o warunkach zatrudnienia powinien zostać rozciągnięty również na zagraniczne agencje zatrudnienia.

Umowa o skierowanie do zagranicznej agencji pracy tymczasowej

Zasadniczą część pośrednictwa pracy stanowią czynności rekrutacyjne, których celem jest wybór najbardziej odpowiedniego kandydata na określone stanowisko pracy (Czyszkievicz, Kozłowski, 1992, s. 12). Z uwagi na ramy niniejszego opracowania prawną problematyka procesu rekrutacji zostanie tutaj pominięta. Agencja zatrudnienia zamierzająca skierować osobę do pracy u pracodawców zagranicznych zobowiązana jest zawrzeć z tą osobą umowę w formie pisemnej, która powinna określać w szczególności:

- a) pracodawcę zagranicznego;
- b) okres zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej;
- c) rodzaj oraz warunki pracy i wynagradzania, a także przysługujące osobie kierowanej do pracy świadczenia socjalne;
- d) warunki ubezpieczenia społecznego oraz od następstw nieszczęśliwych wypadków i chorób tropikalnych;
- e) obowiązki i uprawnienia osoby kierowanej do pracy oraz agencji zatrudnienia;
- f) zakres odpowiedzialności cywilnej stron w przypadku niewykonania lub nienależytego wykonania umowy zawartej między agencją zatrudnienia a osobą kierowaną, w tym stronę pokrywającą koszty dojazdu i powrotu osoby skierowanej do pracy w przypadku niewywiązania się pracodawcy zagranicznego z warunków umowy, oraz tryb dochodzenia związanych z tym roszczeń;
- g) kwoty należne agencji zatrudnienia z tytułu faktycznie poniesionych kosztów związanych ze skierowaniem do pracy za granicą, poniesione na:
 - dojazd i powrót osoby skierowanej,
 - wydanie wizy,
 - badania lekarskie,
 - tłumaczenia dokumentów;
- h) informację o trybie i warunkach dopuszczania cudzoziemców do rynku pracy w państwie wykonywania pracy;
- i) inne zobowiązania stron;
- j) informację, czy udokumentowane okresy zatrudnienia u pracodawcy zagranicznego są zaliczane do okresów pracy w Rzeczypospolitej Polskiej w zakresie uprawnień pracowniczych.

Można mieć wątpliwości, czy posłużenie się przez ustawodawcę w wyżej powołanym przepisie zwrotem „w szczególności”⁸ oznacza jedynie egzemplaryczne wyliczenie elementów, jakie powinny znaleźć się w umowie o skierowanie, czy może raczej wskazuje na to, że przede wszystkim elementy określone *expressis verbis* w ust. 2 tego przepisu powinny obligatoryjnie stanowić treść umowy, przyzwalając jednocześnie na swobodne uregulowa-

nie dalszych kwestii. Rozwiązanie tego problemu jest tym bardziej utrudnione, że § 153 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z 20 czerwca 2002 r. w sprawie zasad techniki prawodawczej (DzU nr 100, poz. 908) stanowi: „jeżeli nie jest możliwe sformułowanie definicji (...) można objaśnić znaczenie danego określenia przez przykładowe wyliczenie jego zakresu, wyraźnie wskazując przykładowy charakter wyliczenia przez posłużenie się zwrotami: »w szczególności« albo »zwłaszcza«”⁹. Ponadto część przedstawicieli doktryny reprezentuje pogląd, że art. 85 ust. 2 u.p.z. określa wyłącznie przykładową treść umowy (Drabek, 2011, s. 85). Za odmienną wykładnią przemawia z kolei definicja zwrotu „w szczególności”, który oznacza „szczególnie, osobliwie, zwłaszcza” (Szymczak, 1993). Należy zauważyć, że podobnie do art. 85 ust. 2 u.p.z. sformułowany jest art. 29 § 1 kodeksu pracy. W ocenie W. Muszalskiego określenie „w szczególności” wskazuje, że pertraktacjami w sprawach zatrudnienia mogą być objęte również inne istotne dla stron okoliczności niewymienione w art. 29 k.p. (Muszalski, 2011, s. 101). Z całego kontekstu wypowiedzi tego autora wynika, że traktuje on elementy wymienione w art. 29 k.p. jako te, które obligatoryjnie powinny zostać uregulowane w treści umowy. Konkludując, wydaje się, że zarówno wykładnia językowa, jak i celowościowa przemawia za uznaniem, że art. 85 ust. 2 u.p.z. określa konkretną treść umowy, pozostawiając stronom możliwość uregulowania dalszych zobowiązań i zagadnień.

Zawarcie umowy o skierowanie w rozumieniu art. 85 ust. 2 u.p.z. nie powoduje powstania stosunku pracy lub innego, z którego mogłoby wynikać zatrudnienie. Umowa o skierowanie jest w rzeczywistości umową o świadczenie usług w rozumieniu art. 750 kodeksu cywilnego, do której znajdują odpowiednie zastosowanie przepisy o zleceniu, ze wszystkimi ograniczeniami swobody kontraktowania wynikającymi z u.p.z. Odpowiednie stosowanie przepisów o zleceniu polega na tym, że w zależności od charakteru zleconej usługi niektóre przepisy o zleceniu będą stosowane wprost, inne z pewnymi modyfikacjami, a jeszcze inne nie znajdą w ogóle zastosowania (Machnikowski, 2011, s. 1254). Do umów o skierowanie nie znajdzie zastosowania przede wszystkim reguła odpłatności (art. 735 k.c.). W związku z tym należy wykluczyć również zastosowanie art. 743 k.c., który uprawnia zleceniobiorcę do żądania zaliczki od zleceniodawcy. To samo dotyczy art. 736 k.c., który stanowi, że podmiot zawodowo trudniący się załatwianiem czynności dla drugich, powinien, jeżeli nie chce zlecenia przyjąć, zawiadomić o tym niezwłocznie dającego zlecenie. Z uwagi na naturę usługi pośrednictwa (stosunkowo dużą ilość napływających aplikacji) trudno wymagać od agencji zatrudnienia, aby informowała kandydata do pracy o przebiegu jego spraw i złożyła z tego sprawozdanie. W związku z tym należy również wykluczyć zastosowanie art. 740 zd. 1 k.c. Modyfikacji powinno natomiast ulec zastosowanie art. 742 k.c. (wydatki i zobowiązania zleceniobiorcy), ponieważ z art. 85 ust. 7 u.p.z. wynika, że strony mogą umówić się jedynie na zwrot faktycznie poniesionych przez agencję zatrudnienia kosztów i to wyłącznie w przypadkach enumeratywnie wyliczonych.

Problem dochowania formy pisemnej. W praktyce transgranicznego pośrednictwa pracy szczególnie problematyczny jest wymóg zawierania umowy na piśmie, kiedy pracownicy kierowani są do pracodawców będących agencjami pracy tymczasowej. Przypadek ten najczęściej dotyczy podmiotów mających swoje siedziby w krajach tzw. starej Unii Europejskiej (Bąk, 2009, s. 61). Dla lepszego zrozumienia występujących problemów należy w pierwszej kolejności przybliżyć model współpracy pomiędzy polskimi agencjami zatrudnienia i zagranicznymi agencjami pracy tymczasowej.

Istnieją agencje zatrudnienia rekrutujące osoby z całego terytorium Polski dla zagranicznych agencji pracy tymczasowej, które wykazują braki personalne w zakresie wybranych grup zawodowych. Współpraca z polskimi „pośrednikami” może pozwolić tym agencjom stworzyć przewagę konkurencyjną na ich rodzimych rynkach poprzez poszerzenie oferty o zagranicznych pracowników posiadających oczekiwane kwalifikacje lub gotowych pracować za niższe wynagrodzenie. Jednak aby powyższa współpraca miała sens, zagraniczne agencje wymagają, aby pracownik, który został wybrany na dany wakat, był gotowy do szybkiego podjęcia pracy, czasami nawet w terminie 2–3 dni od momentu zgłoszenia na niego zapotrzebowania. Tak dynamiczne działanie jest konieczne z wielu powodów. Jeżeli bowiem pracodawca użytkownik będący klientem zagranicznej agencji nie otrzyma możliwości skorzystania z pracy zaprezentowanego kandydata na czas, wówczas zagraniczna agencja może stracić zlecenie. Natomiast jeżeli powyższa sytuacja wielokrotnie się powtórzy, zagraniczna agencja może być postrzegana jako niewiarygodny usługodawca. W takiej sytuacji korzystanie z usług polskich agencji rekrutacyjnych staje się bezcelowe oraz ryzykowne. Z tego względu oraz z uwagi na nieregularne znaczne odległości dzielące polskie agencje rekrutacyjne od osób zainteresowanych pracą rozmowy kwalifikacyjne odbywają się zwykle za pośrednictwem telefonu lub innych urządzeń komunikacji na odległość, przed lub po otrzymaniu pocztą elektroniczną aplikacji od kandydatów. Relatywnie krótki czas na realizację zamówienia w wielu przypadkach uniemożliwia zawarcie z kandydatem umowy o skierowanie do pracy u pracodawcy zagranicznego w formie pisemnej. W takiej sytuacji najczęściej umowa podpisana przez osobę uprawnioną do reprezentowania agencji zatrudnienia zostaje wysłana pocztą elektroniczną oraz pocztą tradycyjną w dwóch egzemplarzach do osoby kierowanej. W praktyce zdarza się, że agencja nie otrzymuje podpisanego oryginału spełniającego wymogi formy pisemnej w rozumieniu art. 78 k.c., ponieważ osoba ta w międzyczasie zdążyła opuścić kraj.

Druga sytuacja, jaka występuje w praktyce, to rekrutacja do pracy osób, które w momencie skierowania do pracy u pracodawcy zagranicznego znajdują się za granicą (np. rekrutacja do pracy w Holandii Polaka, który przebywa na terenie Holandii). Zdarza się bowiem, że dana osoba pracuje w innym miejscu za granicą niż jest tymczasowo zameldowana lub często zmienia miejsce pobytu, wówczas korespondencja pocztowa nie dochodzi do niej regularnie. Chcąc zmienić pracę, niekiedy szuka odpowiedniego pracodawcy za pomocą polskich

agencji zatrudnienia. W konsekwencji wybrana agencja organizuje dla niej pracę, informując uprzednio o warunkach zatrudnienia, jednak z uwagi na wskazane okoliczności może nie mieć możliwości zawarcia z tą osobą umowy o skierowanie. Często jedynym możliwym dla obu stron środkiem komunikacji jest telefon oraz poczta elektroniczna. W najbliższej przyszłości komunikacja za pomocą Internetu zdominuje kontakt telefoniczny.

Kolejną sytuacją, która występuje w praktyce, jest brak zawarcia umowy w formie pisemnej z uwagi na to, że dominującą rolę w negocjacjach z kandydatem do pracy przejął pracodawca zagraniczny (np. agencje pracy tymczasowej czynią to z reguły za pomocą polskojęzycznych konsultantów).

Istnienie wyżej wskazanych przypadków nie oznacza, że agencje zatrudnienia zwolnione są z obowiązku zawierania umów o skierowanie w formie pisemnej.

De lege ferenda wydaje się jednak, że w przypadku kierowania osób do pracy u pracodawców zagranicznych będących agencjami pracy tymczasowej warto rozważyć dopuszczenie możliwości informowania tych osób o warunkach zatrudnienia za pomocą poczty elektronicznej i potwierdzenie tej informacji na piśmie nie później niż w ciągu 7 dni od dnia skierowania do pracy. Należy zauważyć, że ustawodawca w art. 29 ust. 2 k.p. umożliwił pracodawcy w przypadku niezawarcia umowy o pracę w formie pisemnej, pisemne potwierdzenie przez niego ustaleń obu stron. Poza tym, jak słusznie wskazuje M. Giaro, rozumienie pisemności jako formy pisemnej jest dziś nie do pogodzenia z potrzebami nowoczesnego obrotu, determinowanymi obecnym poziomem technologii, w tym rozwojem rozmaitych środków porozumiewania się na odległość (Giaro, 2009, s. 37). Pogląd, że „pismo” oznacza formę czynności prawnej (zob. art. 78 k.c.) wykształcił się w warunkach społeczeństwa industrialnego, które panowały do ostatniej dekady XX w. Natomiast w warunkach społeczeństwa informacyjnego powyższa interpretacja budzi zastrzeżenia, ponieważ pismo jest pojmowane obecnie jako system znaków, służący do utrwalenia bądź zastąpienia języka mówionego przez zapis. Wcześniej do odzwierciedlenia pisma wykorzystywano nie wyświetlacz, lecz papier, co z natury rzeczy prowadziło do tego, że autor tekstu uwiaryścił go swoim podpisem. Stąd też sformułowanie czegoś na piśmie utożsamiane było z zachowaniem formy pisemnej (Giaro, 2009, s. 37).

Problem zmienności warunków zatrudnienia. Problemem wymagającym osobnego omówienia w przypadku kierowania pracowników do pracodawców będących agencjami pracy tymczasowej jest zmienność warunków zatrudnienia wynikająca z wykonywania pracy pod kierownictwem różnych pracodawców użytkowników. Zapotrzebowanie na pracowników tymczasowych pojawia się m.in. wtedy, gdy przedsiębiorcy jedynie sezonowo lub na określony czas zmuszeni są zwiększyć wartość produkcji lub liczbę oferowanych usług (Raczkowski, 2013, s. 14; Sobczyk, 2009b, s. 20). Duża dynamika zatrudnienia tymczasowego z jednej strony postrzegana jest z perspektywy pracodawcy użytkownika jako zaleta tej formy zatrudnienia (Rotkiewicz, 2010, s. XIV), z drugiej natomiast prowadzi

do tego, że warunki zatrudnienia (np. w odniesieniu do jego miejsca, odległości miejsca zamieszkania od miejsca pracy, a czasami także samego rodzaju wykonywanej pracy) mogą — w związku z wykonywaniem pracy dla różnych pracodawców użytkowników — ulegać zmianom i w konsekwencji zdecydowanie różnić się od tych zadeklarowanych w umowie o skierowanie. W związku z tym należy postulować rozszerzenie art. 85 ust. 2 u.p.z. o obowiązek informowania osoby kierowanej za granicę o tym, czy pracodawcą jest agencja pracy tymczasowej. Wydaje się, że w świetle aktualnie obowiązującego prawa należy wyjść z założenia, że agencja zatrudnienia kierująca pracownika do zagranicznej agencji pracy tymczasowej jest zobowiązana poinformować tego pracownika jedynie o warunkach zatrudnienia w ramach wykonywania pracy dla pierwszego z kolei pracodawcy użytkownika. W razie zmiany pracodawcy użytkownika nie sposób bowiem przewidzieć ani dokładnego zakresu zadań do wykonania, ani miejsca świadczenia pracy. Ponadto problematyczne jest również oszacowanie, na jak długo praca jest przewidziana. W zagranicznych agencjach pracy tymczasowej wiele zależy bowiem od zapotrzebowania klientów, a terminy wypowiedzenia umów o pracę są z reguły krótsze niż w przypadku tradycyjnego stosunku pracy. Ponadto, *de lege ferenda* istotna z punktu widzenia ochrony osoby kierowanej do pracy byłaby wiedza co do tego, jakie prawo będzie stosowane do stosunku pracy z pracodawcą zagranicznym.

Problem ponownego podjęcia pracy u tego samego pracodawcy. Problem ponownego podjęcia pracy u tego samego pracodawcy pojawia się przede wszystkim w przypadku wykonywania prac sezonowych oraz zatrudnienia tymczasowego. W związku z tym wymaga wyjaśnienia, czy agencja pracy zobowiązana jest zawierać umowę o skierowanie za każdym razem, kiedy pracownik ponownie podejmuje pracę u tego samego pracodawcy zagranicznego. Wydaje się, że odpowiedź na to pytanie brzmi twierdząco pod warunkiem, że pracownik zawiera z pracodawcą zagranicznym następną umowę, z której wynika zatrudnienie, a agencja pracy faktycznie pośredniczy w jej zawarciu lub osiąga korzyści majątkowe z tytułu zawarcia kolejnej umowy.

Umowa między agencją zatrudnienia a zagranicznym pracodawcą

Zgodnie z art. 85 ust. 3 u.p.z. agencja zatrudnienia jest zobowiązana do zawarcia z pracodawcą zagranicznym, do którego zamierza kierować osoby do pracy, pisemną umowę określającą w szczególności: liczbę miejsc pracy, okres zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, rodzaj oraz warunki pracy, zasady wynagradzania, świadczenia socjalne oraz zakres odpowiedzialności cywilnej stron w przypadku niewykonania lub nienależytego wykonania umowy zawartej między pracownikiem a pracodawcą, w tym stronę pokrywającą koszty dojazdu i powrotu osoby skierowanej do pracy w razie niewywiązania się pracodawcy zagranicznego z warunków umowy, oraz tryb dochodzenia związanych z tym roszczeń. Zaproponowana przez ustawodawcę treść umowy nie jest jednak dostosowa-

wana do sytuacji, w której pracodawcą jest zagraniczna agencja pracy tymczasowej. Niezwykle trudno jest bowiem przewidzieć, ile miejsc pracy uda się zorganizować oraz jaki będzie przewidywalny okres zatrudnienia w określonym przypadku, ponieważ zależy to w zasadniczym stopniu od potrzeb pracodawców użytkowników, koniunktury gospodarczej i innych czynników. Trudno też w takiej umowie jednorazowo określić warunki i rodzaj pracy, jeżeli zagraniczna agencja pracy tymczasowej posiada oferty w wielu branżach. Z uwagi na powyższe nie jest jasne, jaki jest cel tak silnego ingerowania ustawodawcy w swobodę kontraktowania. Funkcja ochronna art. 85 ust. 3 u.p.z. (poza pkt. 4) jest znikoma. Na marginesie należy wyrazić pogląd, że art. 85 ust. 3 u.p.z. nie obliuguje agencji zatrudnienia do zawierania umowy z pracodawcą zagranicznym będącym agencją pracy tymczasowej przy każdorazowym kierowaniu osoby do niej w celu ponownego podjęcia pracy. Przyjęcie innego toku rozumowania prowadziłoby do inflacji umów, która byłaby zupełnie niepotrzebna i niezrozumiała dla zagranicznych klientów polskich agencji pośrednictwa pracy. Innymi słowy, powołany wyżej przepis przewiduje jedynie obowiązek zawarcia umowy ramowej.

Konsekwencje niezawarcia umów

Zgodnie z art. 6 ust. 4 u.p.z. agencjami zatrudnienia są podmioty wpisane do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia, świadczące usługi w zakresie pośrednictwa pracy, pośrednictwa do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych, poradnictwa zawodowego, doradztwa personalnego lub pracy tymczasowej. Świadczenie usług w zakresie transgranicznego pośrednictwa pracy zgodnie z obowiązującym w Polsce prawem związane jest z koniecznością realizowania szeregu obowiązków, wynikających z ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Ponieważ jest to działalność regulowana w rozumieniu art. 64 i n. ustawy z 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (DzU nr 2013, poz. 672 ze zm.), do jej wykonywania konieczne jest uprzednie uzyskanie wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia. Wyłącznie agencje wpisane do Krajowego Rejestru Agencji Zatrudnienia mogą kierować osoby do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych. Uchybienie temu obowiązkowi zagrożone jest karą grzywny nie niższą niż 3000 zł. Natomiast brak zawarcia umowy o skierowanie na piśmie w formie pisemnej naraża agencję na karę grzywny w wysokości nie niższej niż 4000 zł (art. 121 ust. 6 u.p.z.) z tytułu niezawarcia umowy w odpowiedniej formie. Co ciekawe, niezawarcie umowy z pracodawcą zagranicznym przez agencje pracy nie podlega żadnej sankcji.

Podsumowanie

Interesy osób poszukujących pracy za granicą za pośrednictwem agencji zatrudnienia powinny w każdym przypadku korzystać z należytej ochrony prawnej. Osobę kierowaną do pracy u pracodawcy zagranicznego należy uczciwie poinformować o tym, jakich warunków zatrudnienia może

spodziewać się po podjęciu pracy. W takim duchu został uchwalony art. 85 ust. 2 u.p.z. nakładający na agencję zatrudnienia wymóg zawarcia umowy o skierowanie do pracy u pracodawcy zagranicznego w formie pisemnej. Jeżeli pracodawcą jest zagraniczna agencja pracy tymczasowej, wówczas z uwagi na charakter prowadzonej działalności dopełnienie obowiązku formy pisemnej w wielu przypadkach uniemożliwiałoby szybkie podjęcie pracy przez osoby zainteresowane. Mając na uwadze powyższe, należy rozważyć dopuszczenie możliwości informowania osób kierowanych o warunkach zatrudnienia u pracodawców zagranicznych za pomocą poczty elektronicznej i potwierdzenie tych warunków na piśmie nie później niż w ciągu 7 dni od dnia skierowania do pracy. Wdrożenie zaproponowanego rozwiązania powinno wpłynąć pozytywnie na poprawę jakości usług oraz wizerunku agencji zatrudnienia, a przede wszystkim na zwiększenie bezpieczeństwa osób podejmujących pracę za granicą. Ponadto wydaje się, że obowiązek zawierania umów o skierowanie powinien zostać rozciągnięty na przypadki, kiedy osoba kierowana jest do pracy w podmiocie zagranicznym, niezależnie od tego, czy zatrudnienie ma charakter pracowniczy czy cywilnoprawny, oraz niezależnie od tego, czy osoba kierowana do pracy jest obywatelem Polski.

Natomiast w zakresie obowiązku zawierania przez agencje zatrudnienia umowy z pracodawcami zagranicznymi należy zauważyć, że obligatoryjne elementy jej treści są niedostosowane do przypadku, w którym pracodawcą jest zagraniczna agencja pracy tymczasowej. W związku z tym należy przepis ten odpowiednio zmodyfikować albo w ogóle odejść od ingerencji w swobodę kontraktowania między agencjami zatrudnienia a pracodawcami zagranicznymi.

¹ Z przeprowadzonych badań wynika, że w końcu 2011 r. poza granicami Polski przebywało czasowo 2060 tys. mieszkańców naszego kraju, w tym 73% za granicą przebywało w związku z pracą.

² Pod tym pojęciem należy rozumieć pracodawców mających swoją siedzibę poza granicami Polski.

³ Należy zauważyć, że usługi transgranicznego pośrednictwa pracy świadczone przez agencje zatrudnienia rozpowszechniły się wraz z przystąpieniem Polski do Unii Europejskiej. Tendencjom migracyjnym towarzyszył od początku rosnący popyt na usługi pośrednictwa pracy, co z kolei w dużym stopniu przyczyniło się w latach 2003–2012 do ponad dziesięciokrotnego wzrostu liczby agencji zatrudnienia na rynku.

⁴ Z art. 85 ust. 2 pkt 2 w zw. z art. 18 ust. 1 pkt 1 lit. a) u.p.z. wynika, że obowiązek zawarcia umowy dotyczy pośrednictwa w zakresie nie tylko zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, lecz każdej pracy zarobkowej.

⁵ Dla przykładu na gruncie prawa polskiego próbuje się kwestionować, że agencja pracy tymczasowej może być pracodawcą rzeczywistym, twierdząc, że jest jedynie podmiotem świadczącym usługi w zakresie prywatnego pośrednictwa pracy, ponieważ pracownik tymczasowy nie wykonuje pracy na jej rzecz i pod jej kierownictwem. Jednak z art. 1 ustawy z dn. 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych wynika wprost, że jeżeli agencja pracy tymczasowej zatrudnia pracowników, ma wówczas status pracodawcy.

⁶ Osoby kierowane na rozmowę kwalifikacyjną często decydują się na udział w niej tylko dlatego, że otrzymały zapewnienie o możliwości podjęcia pracy bez konieczności powrotu do kraju, jeżeli rozmowa się powiedzie.

⁷ Takie sytuacje mają miejsce w praktyce rekrutacji przez zagraniczne agencje zatrudnienia tymczasowego. Podmioty te przysyłają niekiedy mailem skan podpisanej umowy o pracę lub informacje o warunkach zatrudnienia.

⁸ Uwagi te dotyczą również art. 85 ust. 3 u.p.z.

⁹ Mimo iż powołanie § 153 rozporządzenia nie pozostaje w oczywistym związku z u.p.z., to nie można mu odmówić znaczenia w kontekście interpretacji zwrotu „w szczególności”.

Literatura

- Bąk, E. (2009). *Nietypowe formy zatrudnienia*. Warszawa: C.H. Beck.
- Czyszkievicz, R. i Kozłowski, B.J. (1992). Funkcje pośrednictwa pracy w działalności biur pracy. *Polityka Społeczna*, 2, 12–14.
- Drabek, E. (2011). W: Z. Góral (red.), *Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Praktyczny komentarz*. LEX online.
- Florek, L. (1994). Zatrudnianie pracowników polskich za granicą. *Monitor Prawniczy*, 1, 3–5.
- Giario, M. (2009). Cywilnoprawne pojęcie pisemności w społeczeństwie informacyjnym. *Państwo i Prawo*, 10, 34–47.
- Główny Urząd Statystyczny. (2013). *Podstawowe informacje o rozwoju demograficznym Polski do 2012 roku. Materiał na konferencję prasową w dniu 29 stycznia 2013 r.*: http://www.stat.gov.pl/gus/5840_11157_PLK_HTML.htm (23.12.2013).
- Machnikowski, P. (2011). W: E. Gniewek (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz*. Warszawa: C.H. Beck.
- Muszałski, W. (2011). W: W. Muszałski (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*. Warszawa: C. H. Beck.
- Państwowa Inspekcja Pracy. (2012). *Sprawozdanie Głównego Inspektora Pracy z działalności Inspekcji Pracy w 2011 r.*: http://www.pip.gov.pl/html/pl/sprawozd/11/sprawozdanie_2011.pdf (23.12.2013).
- Polskie Forum HR. (2012). *Rynek agencji zatrudnienia*: http://admin.polskieforumhr.pl/dir_upload/site/70c12353731d477c8cda0204c7564695/raport/Rynek_agencji_zatrudnienia_w_2012.pdf (23.12.2013).
- Raczkowski, M. (2013). *Ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Komentarz*. Warszawa: LexisNexis.
- Rotkiewicz, M. (2010). *Zatrudnienie pracowników tymczasowych*. Warszawa: C.H. Beck.
- Sanetra, W. (2009). W: Z. Góral (red.), *Praca tymczasowa — zatrudnienie czy pośrednictwo pracy? Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego*. Warszawa: Wolters Kluwer Polska.
- Sobczyk, A. (2009a). *Telepraca w prawie polskim*. Warszawa: Wolters Kluwer Polska.
- Sobczyk, A. (2009b). *Zatrudnienie tymczasowe. Komentarz*. Warszawa: Wolters Kluwer business.
- Szymczak, M. (1993). W: M. Szymczak (red.), *Słownik języka polskiego*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN, III.



Z orzecnictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej

Prawo właściwe dla umowy o pracę — cz. 1

The law applicable to employment contracts — part 1

Streszczenie Prezentowane w artykule wyroki Trybunału dotyczą wykładni art. 6 Konwencji o prawie właściwym dla zobowiązań umownych, otwartej do podpisu w Rzymie dnia 19 czerwca 1980 roku (Dz. Urz. L 266 z 9.10.1980 r.), która została zawarta w celu ujednolicenia norm kolizyjnych umawiających się państw oraz wyeliminowania niepewności dotyczącej prawa właściwego dla zobowiązań umownych. Ten sam cel towarzyszy rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 593/2008 z dnia 17 czerwca 2008 r. w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych „Rzym I” (Dz. Urz. L 177 z 4.07.2008 r., s. 6), który zastąpił konwencję rzymską dla umów zawartych po dniu 17 grudnia 2009 r. W sprawach *Koelzsch*, *Voogsgeerd* i *Schlecker* Trybunał miał okazję dokonać wykładni poszczególnych „łączników” wskazanych w art. 6 ust. 2 konwencji rzymskiej. W pierwszej części artykułu omówiono wyrok w sprawie *Koelzsch*.

Słowa kluczowe: prawo właściwe, zobowiązania umowne, zatrudnienie.

Summary The judgments of the Court presented in the article (*Koelzsch*, *Voogsgeerd* and *Schlecker*) concern the interpretation of article 6 of the Rome convention of 19 June 1980 on the law applicable to contractual obligations, opened for signature in Rome on 19 June 1980 (OJ 1980 L 266, p. 1) which was concluded in order to establish uniform conflict-of-law rules for the contracting states and to increase legal certainty with regard to the law applicable to contractual relations. The same aim is also pursued by Regulation (EC) No 593/2008 of the European Parliament and of the Council of 17 June 2008 on the law applicable to contractual obligations "Rome I" (OJ 2008 L 177, p. 6) which replaced the Rome convention and applies to contracts concluded after 17 December 2009. In *Koelzsch*, *Voogsgeerd* and *Schlecker* the Court had occasion to provide clarification as regards the relative weight to be attributed to the connection criteria referred to in Article 6(2) of the Rome convention. The first part of the article concerns the judgment in *Koelzsch*.

Keywords: law applicable, contractual obligations, employment.

Wraz z postępem globalizacji przedsiębiorstw i międzynarodowej mobilności pracowników szczególnego znaczenia nabiera określanie prawa właściwego dla umowy o pracę. Normy kolizyjne w tym zakresie ustanawia art. 6 Konwencji o prawie właściwym dla zobowiązań umownych, otwartej do podpisu w Rzymie dnia 19 czerwca 1980 roku (Dz. Urz. L 266 z 9.10.1980 r.; zwanej dalej: „konwencją rzymską”). Celem tego przepisu jest z jednej strony wyeliminowanie niepewności co do prawa właściwego dla zobowiązań umownych, z drugiej — zapewnienie odpowiedniej ochrony pracownikowi. W opisanych poniżej wyrokach Trybunał dokonał konfrontacji tych dwóch celów, wyjaśniając znaczenie poszczególnych „łączników” użytych w art. 6 konwencji rzymskiej. Przeprowadzona w tym zakresie analiza wyraźnie nawiązuje do wcześniej wypracowanej interpretacji art. 5 ust. 1 Konwencji brukselskiej z dnia 27 września 1968 r. o jurysdykcji i wykonywaniu orzeczeń sądowych w sprawach cywilnych i handlowych (Dz. Urz. L 299 z 31.12.1972 r., s. 32; dalej: „konwencja brukselska”). Jednocześnie — co wprost podkreślił Trybunał — opisywane orzeczenia zachowują aktualność po wejściu w życie rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 593/2008 z dnia 17 czerwca 2008 r. w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych „Rzym I” (Dz. Urz. L 177 z 4.07.2008 r., s. 6), które zastąpiło konwencję rzymską i znajduje zastosowanie do umów zawartych po 17 grudnia 2009 r.

W wyroku z dnia 15 marca 2011 r. w sprawie C-29/10 Heiko Koelzsch przeciwko Wielkiemu Księstwu Luksemburga Trybunał orzekł:

Artykuł 6 ust. 2 lit. a) Konwencji o prawie właściwym dla zobowiązań umownych, otwartej do podpisu w Rzymie w dniu 19 czerwca 1980 r., należy interpretować w ten sposób, że w przypadku gdy pracownik wykonuje działalność w więcej niż jednym umawiającym się państwie, państwem, w którym zazwyczaj świadczy pracę w wykonaniu umowy w rozumieniu tego przepisu, jest państwo, w którym lub z którego — przy uwzględnieniu ogółu elementów cechujących wspomnianą działalność — pracownik wywiązuje się z zasadniczej części swoich obowiązków wobec pracodawcy.

H. Koelzsch był zatrudniony jako kierowca transportu międzynarodowego przez Gasa Spedition Luxemburg SA z siedzibą w Luksemburgu. Wspomniana spółka zajmowała się transportem kwiatów z Danii do różnych krajów Unii Europejskiej, przede wszystkim do Niemiec. Wykorzystywane do transportu ciężarówki były zarejestrowane w Luksemburgu, lecz miejsca ich postoju znajdowały się na terytorium Niemiec. Umowa o pracę z H. Koelzschem została podpisana w Luksemburgu i zamieszczono w niej klauzulę o wyłącznej jurysdykcji sądów luksemburskich.

Kiedy pracodawca rozwiązał umowę o pracę zgodnie z przepisami prawa luksemburskiego, H. Koelzsch podniósł, że działanie to narusza bezwzględnie obowiązujące przepisy prawa niemieckiego. Argumentował, że zgodnie z art. 6 konwencji rzymskiej dokonany przez strony wybór prawa właściwego dla umowy o pracę nie może prowadzić do pozbawienia pracownika ochrony przysługującej mu na podstawie bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa, które miałyby zastosowanie w razie braku innego wyboru. Sądy luksemburskie nie podzieliły jednak stanowiska o konieczności respektowania przepisów prawa nie-

mieckiego. Wówczas H. Koelzsch wniósł o odszkodowanie od państwa luksemburskiego, podnosząc zarzut wadliwego funkcjonowania wymiaru sprawiedliwości. Rozpoznając ten zarzut sąd luksemburski uznał, że konieczna jest wykładnia art. 6 konwencji rzymskiej, o co zwrócił się do Trybunału w trybie prejudycjalnym.

Art. 6 konwencji rzymskiej ustanawia zasady określania prawa właściwego dla indywidualnych umów o pracę poprzez odwołanie się do „łączników”, jakie mogą występować między umową o pracę a prawem danego państwa członkowskiego. Artykuł ten w ustępie 1 stanowi, że „(...) w umowach o pracę wybór dokonany przez strony nie może prowadzić do pozbawienia pracownika ochrony, która przysługuje mu na podstawie bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa, które miałyby zastosowanie zgodnie z ust. 2 niniejszego artykułu w przypadku braku wyboru prawa”. Wspomniany ust. 2 przewiduje, że do umów o pracę stosuje się prawo państwa, w którym pracownik zazwyczaj świadczy pracę w wykonaniu umowy (art. 6 ust. 2 lit. a), albo prawo państwa, w jakim znajduje się przedsiębiorstwo, w którym pracownik został zatrudniony, jeżeli zazwyczaj nie świadczy on pracy w jednym i tym samym państwie (art. 6 ust. 2 lit. b), chyba że z całokształtu okoliczności wynika, że umowa o pracę wykazuje ściślejszy związek z innym państwem; w takim przypadku stosuje się prawo tego innego państwa (art. 6 ust. 2 *in fine*). Oznacza to, że o określeniu prawa właściwego dla umowy o pracę — gdy brak wyboru stron — decyduje w pierwszej kolejności łącznik państwa świadczenia pracy; jeśli zaś nie da się wskazać jednego państwa świadczenia pracy, decyduje łącznik siedziby przedsiębiorstwa, w którym pracownik został zatrudniony. Jeśli strony dokonały wyboru co do prawa właściwego dla umowy o pracę, ich wybór nie może pozbawiać pracownika ochrony wynikającej z prawa, które byłoby właściwe zgodnie z powyższymi łącznikami.

W drodze przedstawionego pytania prejudycjalnego sąd krajowy zmierzał do ustalenia, czy art. 6 ust. 2 lit. a) konwencji rzymskiej należy interpretować w ten sposób, że gdy pracownik świadczy pracę w kilku krajach, ale regularnie powraca do jednego z nich, należy uznać ten kraj za państwo, w którym pracownik „zazwyczaj świadczy pracę” w rozumieniu rzeczzonego przepisu. W razie odpowiedzi twierdzącej na to pytanie, H. Koelzsch mógłby korzystać z ochrony przed zwolnieniem, którą przewidywały w jego sytuacji bezwzględnie obowiązujące przepisy prawa niemieckiego. Jednak — zdaniem sądu odsyłającego — przyjęcie takiego stanowiska mogłoby podważać sens art. 6 ust. 2 lit. b) konwencji rzymskiej, który wprost odnosi się do sytuacji, w jakiej pracownik nie świadczy pracy w jednym państwie, ustanawiając na tę okoliczność łącznik państwa, w którym znajduje się przedsiębiorstwo pracodawcy.

Trybunał przyznał, że kluczowa dla udzielenia odpowiedzi na pytanie prejudycjalne sądu odsyłającego jest interpretacja łącznika „państwa, w którym pracownik zazwyczaj świadczy pracę”, o którym mowa w art. 6 ust. 2 lit. a) konwencji rzymskiej. Za pomocne w tym względzie Trybunał uznał przywołanie wcześniejszego orzecznictwa dotyczącego art. 5 ust. 1 konwencji bruk-

selskiej, w którym również posłużono się łącznikiem „miejsca, gdzie pracownik zazwyczaj świadczy pracę”. W orzecznictwie tym dopuszczono stosowanie wspomnianego łącznika również do sytuacji, w których praca jest świadczona w kilku państwach członkowskich. Rozpatrując różne przypadki tego rodzaju, Trybunał orzekał, że za „miejsce, gdzie pracownik zazwyczaj świadczy pracę” może być uznane:

- miejsce, w którym lub z którego pracownik zasadniczo wywiązuje się ze swoich obowiązków względem pracodawcy (wyrok z dnia 13 lipca 1993 r. w sprawie C-125/92 *Mulox IBC*, Rec. s. I-4075, pkt 24),

- miejsce, w którym pracownik ustanowił rzeczywiste centrum swojej działalności zawodowej (wyrok z dnia 9 stycznia 1997 r. w sprawie C-383/95 *Rutten*, Rec. s. I-57, pkt 23); lub

- miejsce, w którym pracownik spędza najwięcej czasu pracy na wykonywanie działalności na rzecz pracodawcy (wyrok z dnia 27 lutego 2002 r. w sprawie C-37/00 *Weber*, Rec. s. I-2013, pkt 50).

Ponadto Trybunał akcentował, że wykładnia art. 5 ust. 1 konwencji brukselskiej musi uwzględniać troskę o zapewnienie odpowiedniej ochrony pracownikowi jako słabszej stronie umowy o pracę (por. też wyrok z dnia 10 kwietnia 2003 r. w sprawie C-437/00 *Pugliese*, Rec. s. I-3573, pkt 18).

Wspomniana troska o zapewnienie pracownikowi odpowiedniej ochrony stanowi cel także dla art. 6 konwencji rzymskiej (zob. raport dotyczący konwencji rzymskiej przygotowany przez M. Giuliano i P. Lagarde’a; Dz. Urz. C 282 z 31.10.1980 r., s. 1). Powyższe przemawia za uwzględnieniem orzecznictwa Trybunału dotyczącego art. 5 ust. 1 konwencji brukselskiej na potrzeby dokonania wykładni art. 6 konwencji rzymskiej (zob. opinia rzecznika generalnego V. Trstenjaka z 16 grudnia 2010 r., pkt 58–83). Jeśli zatem przyjąć, że celem art. 6 konwencji rzymskiej jest ochrona pracownika jako słabszej strony umowy o pracę, przepis ten należy interpretować w taki sposób, że gwarantuje on raczej stosowanie prawa państwa, w którym pracownik wykonuje działalność zawodową, niż prawa państwa, w którym znajduje się przedsiębiorstwo pracodawcy. To bowiem w tym pierwszym państwie pracownik realizuje swoją funkcję społeczno-gospodarczą, a środowisko zawodowe i sytuacja polityczna istniejące w tym państwie mają wpływ na jego działalność (pkt 42 wyroku).

Powyższe oznacza, że łącznik „państwa, w którym pracownik zazwyczaj świadczy pracę”, ustanowiony w art. 6 ust. 2 lit. a) konwencji rzymskiej należy interpretować rozszerzająco, uwzględniając wszystkie okoliczności konkretnej sprawy. Wśród okoliczności, które mogą przemawiać za ustaleniem wspomnianego łącznika, rzecznik generalna V. Trstenjak wymienia: świadczenie pracy z danego miejsca, posiadanie przez pracownika w danym miejscu biura, zamieszkiwanie w danym miejscu, powracanie do danego miejsca po wykonaniu pracy, wykonywanie pracy w danym miejscu przez znaczną część czasu pracy, organizowanie pracy z danego miejsca (zob. opinia rzecznika generalnego, pkt 87–90). W sprawie H. Koelzscha należy uwzględnić tak-

że okoliczności wynikające ze specyfiki pracy w sektorze transportu międzynarodowego. W tym celu sąd krajowy powinien ustalić w szczególności, gdzie znajduje się miejsce, z którego pracownik rozpoczyna transport i organizuje swoją pracę, oraz miejsce, w którym znajdują się narzędzia pracy. Następnie powinien ustalić, na jakim obszarze odbywa się transport, w jakim miejscu następuje wyładunek towarów oraz do jakiego miejsca pracownik wraca po zakończonym transporcie (zob. pkt

49 wyroku). Jeśli przy uwzględnieniu ogółu tych elementów możliwe jest stwierdzenie, że pracownik wywiązuje się z zasadniczej części swoich obowiązków wobec pracodawcy w jednym państwie lub z jednego państwa, wówczas może być ono uznane za „państwo, w którym pracownik zazwyczaj świadczy pracę” w rozumieniu art. 6 ust. 2 lit. a) konwencji rzymskiej. (cdn.)

Marta Madej

2 orzecnictwa Sądu Najwyższego

Czas pracy i wynagrodzenie lekarzy pełniących dyżury medyczne

The working time and the remuneration of doctors performing medical duty

Streszczenie Opracowanie dotyczy aktualnych problemów związanych z czasem pracy lekarzy pełniących dyżury medyczne przy uwzględnieniu praktycznych rozwiązań, które mają miejsce w organizacji pracy w placówkach medycznych. Zreferowane w nim najnowsze orzecznictwo Sądu Najwyższego z tego zakresu pokazuje do jakich problemów związanych z wynagrodzeniem tej grupy zawodowej prowadzi taki stan rzeczy.

Słowa kluczowe: czas pracy lekarzy, wynagrodzenie za pracę, dyżur medyczny.

Summary The study refers to the current problems associated with working time of doctors performing medical duty taking into account the practical solutions which take place in the organization of working medical facilities. Set out at the recent jurisprudence of the Supreme Court in this field shows to which the problems associated with the remuneration of this professional group leading this state of affairs.

Keywords: working time of doctors, remuneration, medical duty.

Normalny czas pracy lekarza nie może przekraczać 7 godzin i 35 minut na dobę i przeciętnie 37 godzin i 55 minut na tydzień w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym (art. 93 ust. 1 ustawy z 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej, jednolity tekst: DzU z 2013 r. poz. 217, dalej powoływanej jako ustawa). Lekarze mogą być przy tym obowiązani do pełnienia dyżurów medycznych (art. 95 ust. 1 ustawy), przy czym czas ich pełnienia wlicza się do czasu pracy (art. 95 ust. 3 ustawy). Do wynagrodzenia za pracę w ramach dyżuru stosuje się odpowiednio art. 151¹ § 1–3 k.p., czyli przepisy o wynagrodzeniu i dodatkach za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 95 ust. 5 ustawy). Co do zasady czas pracy lekarza (łącznie z dyżurami) nie może przekroczyć przeciętnie 48 godzin na tydzień, chyba że wyraża on pisemną zgodę na pracę w większym wymiarze (art. 96 ust. 1 ustawy), co w praktyce prowadzi do zawierania przez lekarzy porozumień z pracodawcą dopuszczających znaczne przedłużenie czasu pracy, a często także na skutek niewłaściwej organizacji pracy przez dyrektorów placówek leczniczych do nieprawidłowości, których końcowym efektem są spory sądowe o wynagrodzenie. W związku z tym, że problem wydaje się osiągać znaczną skalę, wypada przedstawić jedną ze spraw tego typu oddaną ostatnio pod osąd Sądu Najwyższego i rozstrzygniętą wyrokiem z 8 października 2013 r., III PK 110/12 (niepubl.). W sprawie tej w spornym okresie czas pracy lekarzy określała ustawa z 30 sierpnia 1991 r. o zakładach

opieki zdrowotnej (jednolity tekst: DzU z 2007 r. nr 14, poz. 89 ze zm., powoływana dalej jako ustawa o zoz), która z dniem 1 lipca 2011 r. została zastąpiona przez powołaną wyżej ustawę o działalności leczniczej. Co do istoty jednak obie regulacje są tożsame i opierają się na europejskim prawie pracy i orzecznictwie Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości. Obecnie chodzi tu o dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2003/88/WE z 4 listopada 2003 r. dotyczącą niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz. Urz. UE L 299 z 18 listopada 2003 r., s. 9. — Dz. Urz. UE — sp. 05, t. 4, s. 381).

W stanie faktycznym będącym osnową sporu powodowi lekarze wykonywali pracę w normalnym czasie pracy oraz pełnili dyżury medyczne. Praca w normalnym czasie pracy była w pozwanym szpitalu wyznaczona od godziny 7.00 do godziny 14.35. Dyżury w dni robocze lekarze pełnili od godziny 15.00 do godziny 7.00 dnia następnego, zaś dyżury w niedziele i święta wynosiły 24 godziny poczynając od godziny 7.00. Jako że art. 32jb ust. 1 i 2 ustawy o zoz (obecnie art. 97 ust. 1 i 2 ustawy) nakazywał udzielenie lekarzowi 11-godzinnego okresu odpoczynku bezpośrednio po zakończeniu dyżuru (czyli zawsze po godzinie 7.00), to pozwany szpital nie mógł tego dnia wyznaczać powodowi wykonywania pracy w normalnym czasie pracy, mimo że były to dni robocze. W przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy pozwalało to na odbycie co najwyżej jednego dyżuru bez uszczerbku dla wykonywania pracy w normalnym czasie pracy. Tymczasem powodowi leka-

rze pełnili dyżury — za ich zgodą na przekroczenie 48-godzinnej normy czasu pracy obejmującej także dyżury (art. 32ja ust. 1 ustawy o zoz; obecnie art. 96 art. ust. 1 ustawy) — w znacznie większym zakresie, przez co nie wypracowywali pełnego wymiaru normalnego czasu pracy.

Liczba godzin rzeczywistego wykonywania pracy (w ramach normalnego czasu pracy i dyżurów) była objęta ustaleniem faktycznym i nie mogły jej zmienić kwalifikacje prawne. W odniesieniu do każdego z powodów była to niesporna co do wysokości suma godzin rzeczywistego wykonywania pracy w normalnym czasie pracy oraz godzin dyżurów, które zawsze były pełnione poza normalnym czasem pracy. Za te oba rodzaje okresów wykonywania pracy powodowie otrzymywali wynagrodzenie w niespornej wysokości. Podstawą sporu było natomiast prawo powodów do wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy w normalnym czasie pracy ze względu na korzystanie z obligatoryjnego odpoczynku po zakończeniu dyżuru.

Powodowi lekarze domagali się zasądzenia wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy, twierdząc, że wprowadzie za okres odpoczynku wynagrodzenie się nie należy, ale jeżeli obligatoryjnie przypada on bezpośrednio po zakończeniu dyżuru w dzień roboczy, to nie ma żadnej podstawy prawnej, aby pomniejszać wynagrodzenie pracownika. Natomiast pozwany szpital bronił się przed płaceniem powodom wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy przez zaliczenie części godzin dyżuru do normalnego czasu pracy, powołując art. 32j ust. 2 ustawy o zoz (obecnie art. 95 ust. 3 ustawy), według którego czas dyżuru wlicza się do czasu pracy. Na tej podstawie pozwany zaliczył pełnione dyżury do normalnego czasu pracy w takim zakresie, aby łącznie z czasem rzeczywiście przepracowanym w tym czasie został wypełniony cały wymiar normalnego czasu pracy. Za godziny dyżuru zaliczone do normalnego czasu pracy pozwany szpital zapłacił powodom dodatek należny z tytułu dyżuru, a na poczet wynagrodzenia zasadniczego za czas dyżuru zaliczył wynagrodzenie zasadnicze wypłacone za normalny czas pracy, w czasie którego praca nie była wykonywana. Sąd Okręgowy zasądził powodom sporne wynagrodzenie, uznając, że organizacja czasu pracy pracownika należy do pracodawcy i dlatego ponosi on odpowiedzialność za jej skutki polegające na niewykonywaniu pracy przez pracownika w części ustawowego czasu pracy.

Odnosząc się do stanowiska Sądu Okręgowego, Sąd Najwyższy zauważył, że trafnie ocenił on istotę problemu prawnego występującego w sprawie. Było nią prawo pracownika do wynagrodzenia mimo niewykonywania pracy. Sąd Najwyższy nie podzielił natomiast rozstrzygnięcia tego problemu przez Sąd Okręgowy. Niewłaściwa organizacja czasu pracy przez pracodawcę nie jest bowiem, zdaniem Sądu Najwyższego, wystarczającą przesłanką nabycia przez pracownika prawa do wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy z tej przyczyny.

Ustawa o zakładach opieki zdrowotnej (obecnie ustawa o działalności leczniczej) nie regulowała kwestii prawa lekarza do wynagrodzenia za czas niewyko-

nywania pracy. Na mocy art. 5 k.p. stosuje się więc w tym przedmiocie kodeks pracy. Ustanawia on w art. 80 zasadę, że wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną, zaś za czas jej niewykonywania pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wtedy, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. W sprawie tym przepisem jest art. 81 § 1 k.p. przyznający pracownikowi prawo do wynagrodzenia (w wysokości szczegółowo w nim określonej) za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy. Sąd Najwyższy nie podzielił stanowiska Sądu Okręgowego, że pracownik nabywa prawo do wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy na podstawie zasady ryzyka pracodawcy, skoro art. 80 k.p. do wywołania tego skutku wymaga przepisu prawa pracy. Powołana przez Sąd Okręgowy jako podstawa rozstrzygnięcia zasada ryzyka gospodarczego pracodawcy jest bowiem pojęciem ogólnym, sformułowanym przez doktrynę i orzecznictwo na podstawie analizy przepisów kodeksu pracy. Jednocześnie te przepisy określają granice tego ryzyka, w tym przypadku art. 81 § 1 k.p. czyni to przez wprowadzenie gotowości pracownika do wykonywania pracy jako drugiej przesłanki — obok przeszkody dotyczącej pracodawcy — nabycia prawa do wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy.

Z ustalonego stanu faktycznego nie wynikało natomiast, aby powodowi lekarze wykazywali gotowość wykonywania pracy w normalnym czasie pracy w większym wymiarze niż rzeczywiście miało to miejsce. Ustalenia te wskazywały, że na podstawie comiesięcznych porozumień zawieranych przez każdego z powodów z pozwanym szpitalem dyżury były pełnione w wymiarze powodującym znaczne przekroczenie przeciętnej maksymalnej tygodniowej normy czasu pracy wynoszącej 48 godzin, obejmującej pracę w normalnym czasie pracy i czas dyżurów (art. 32ja ust. 1 ustawy o zoz, obecnie art. 96 ust. 1 ustawy). Trwało to przez kilka lat. Powodowie musieli więc mieć pełną świadomość, że — z uwagi na obligatoryjne okresy odpoczynku po dyżurach — uniemożliwia to wypełnienie pełnej normy podstawowego czasu pracy. Takie zachowanie stanowi w ocenie Sądu Najwyższego zaprzeczenie gotowości wykonywania w pełnym wymiarze pracy w normalnych godzinach pracy, a gotowość ta jest niezbędną przesłanką nabycia prawa do wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy.

Sąd Najwyższy zważył, że pozwany szpital wypłacał powodom całe miesięczne wynagrodzenie zasadnicze, w tym również za czas niewykonywania pracy w normalnym czasie pracy, a ponadto za czas dyżurów w części przekraczającej wymiar normalnego czasu pracy płacił wynagrodzenia zasadnicze ze stosownymi dodatkami, zaś za czas dyżurów w części zaliczonej do normalnego czasu pracy wypłacone z tego tytułu nienależne wynagrodzenie zasadnicze za dni niewykonywania pracy uzupełniał dodatkami przysługującymi za dyżurowanie. To działanie pozwanego nie powodowało sprzecznego z prawem uszczuplenia wynagrodzenia pracownika. Pozwany mógł zaliczyć zasadnicze wynagrodzenie mie-

siężne w części wypłaconej za czas niewykonywania pracy na poczet należnego pracownikowi wynagrodzenia za czas pracy rzeczywiście wykonanej w postaci dyżurowania. W znaczeniu prawnym wypłacane powodom miesięczne wynagrodzenie zasadnicze składało się z dwóch części. Częściowo było to wynagrodzenie, do którego pracownicy nabyli prawo z tytułu wykonywania pracy w normalnym czasie pracy, zaś częściowo było to świadczenie nienależne za czas niewykonywania pracy z powodu nieobecności w pracy. Takie świadczenie nienależne może być — w ocenie Sądu Najwyższego — zaliczone przez pracodawcę na poczet świadczenia należnego pracownikowi, co nie stanowi naruszenia zakazu potrąceń z wynagrodzenia pracownika przewidzianego w art. 87 k.p. (por. wyrok SN z 20 marca 2009 r., I PK 195/08, OSNP 2010/21-22/260). Dopuszczalność tego zaliczenia w omawianym stanie faktycznym wynika także z art. 87 § 7 k.p. Stanowi on, że z wynagrodzenia za pracę odlicza się, w pełnej wysokości, kwoty wypłacone w poprzednim terminie płatności za okres nieobecności w pracy, za który pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia. Skoro na mocy tego przepisu pracodawca może samodzielnie odliczyć z wynagrodzenia kwoty wypłacone za czas nieobecności w poprzednim terminie, to tym bardziej może tych kwot nie wypłacać za nieobecności w miesiącu, w którym następuje wypłata, i zaliczyć je na poczet świadczenia należnego pracownikowi.

Sąd Najwyższy uwypuklił, że nie można zgodzić się z twierdzeniem powodów, że bez podstawy prawnej ich wynagrodzenie zostało zmniejszone. Pogląd o zmniejszeniu wynagrodzenia opiera się bowiem na błędnym przekonaniu, że samo pozostawanie w stosunku pracy jest przesłanką wystarczającą do nabycia prawa do wynagrodzenia za przewidziany w ustawie i umowie wymiar czasu pracy. Tymczasem wymiar ten oznacza czas, w którym pracodawca ma prawo żądać wykonywania pracy przez pracownika i zarazem ma obowiązek umożliwienia mu tego, zaś pracownik ma obowiązek wykonywania pracy lub przynajmniej pozostawania w dyspozycji pracodawcy (art. 22 § 1 w związku z art. 128 § 1 k.p.). Z samego wymiaru czasu pracy nie wynika prawo pracownika do wynagrodzenia. Prawo do niego zależy od rzeczywistego zachowania stron stosunku pracy. Powodowie nie spełnili przesłanek nabycia prawa do wynagrodzenia przewidzianych w art. 80 i 81 § 1 k.p., czyli że to nie pozwany „zmniejszył” im wynagrodzenie, lecz oni go nie nabyli za czas rzeczywiście nieprzepracowany w ustalonym stanie faktycznym.

Natomiast zastosowana przez pozwanego szpital konstrukcja fikcyjnego zaliczenia części godzin faktycznie pełnionych dyżurów w miejsce godzin nieprzepracowanego normalnego czasu pracy celem jego uzupełnienia

do pełnego wymiaru — rozpatrywana z punktu widzenia prawa lekarzy do wynagrodzenia — jedynie zbędnie skomplikowała sytuację prawną. Zamiast bowiem po prostu płacić powodom wynagrodzenie za pracę rzeczywiście wykonaną w ramach normalnego czasu pracy i w ramach dyżurów (art. 80 zdanie pierwsze k.p.) pozwany płacił im nienależne wynagrodzenie za nieprzepracowaną część normalnego czasu pracy i jednocześnie — dla uniknięcia dwukrotnego płacenia za ten sam czas — to nienależne wynagrodzenie zaliczył jako wynagrodzenie zasadnicze za dyżur i uzupełnił je o należne dodatki 50% lub 100%.

Ta fikcyjna klasyfikacja części pracy powodów była nieprzydatna dla pozwanego także w odniesieniu do ewidencji czasu pracy lekarzy (art. 32ja ust. 3 ustawy o zoz, obecnie art. 96 ust. 3 ustawy). Ewidencja ta musi bowiem wykazywać rzeczywistą liczbę godzin przepracowanych w normalnym czasie pracy i w czasie dyżurów. W tym zakresie i dla ustalenia okresów odpoczynku czas dyżuru wlicza się do czasu pracy (art. 32j ust. 2 ustawy o zoz, obecnie art. 95 ust. 3 ustawy).

Z tych względów Sąd Najwyższy w wyroku z 8 października 2013 r., III PK 110/12, przesądził, że lekarz, **który godzi się na pełnienie dyżurów medycznych w rozmiarze wyłączającym możliwość wykonywania pracy w pełnym wymiarze normalnego czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, nie nabywa prawa do wynagrodzenia za czas nieprzepracowany z tego powodu w normalnym czasie pracy** (art. 80 i art. 81 § 1 k.p. w związku z art. 32ja ust. 1 ustawy o zoz, obecnie art. 96 ust. 1 ustawy).

Rozstrzygnięcie to stoi w opozycji ze stanowiskiem Sądu Najwyższego zajętym we wcześniejszym wyroku z 4 czerwca 2013 r., I PK 293/12 (niepubl.), w którego tezie stwierdzono, że za czas dyżuru medycznego pracownikowi przysługuje zawsze (za każdą godzinę dyżuru) wynagrodzenie obliczone jak za godziny nadliczbowe (według art. 151¹ § 1–3 k.p.), niezależnie od tego, czy pełnienie dyżuru spowodowało przekroczenie obowiązującego pracownika medycznego wymiaru czasu pracy (art. 32j ust. 4 ustawy o zoz oraz art. 95 ust. 5 ustawy). Z uzasadnienia tego wyroku wynika, że Sąd Najwyższy zaakceptował w nim równoczesne uzyskanie przez pracownika wynagrodzenia zasadniczego za nieprzepracowany normalny czas pracy oraz za czas rzeczywiście pełnionego dyżuru. W ocenie Sądu Najwyższego wyrażonej w wyroku III PK 110/12 budzi to zastrzeżenia z przytoczonych wyżej wskazanych.

dr Eliza Maniewska
Biuro Studiów i Analiz
Sądu Najwyższego

Czas pracy

U pracodawcy obowiązuje 4-miesięczny okres rozliczeniowy czasu pracy. W styczniu pracownik skorzystał z 3 godzin zwolnienia od pracy w celu załatwienia spraw osobistych. Pracownik zamierza odpracować czas zwolnienia w kwietniu. Jak należy ustalić wynagrodzenie za pracę, jeżeli pracownik wynagradzany stałą stawką miesięczną w jednym miesiącu korzysta ze zwolnienia od pracy, a w innym miesiącu odpracowuje czas tego zwolnienia? Czy w takim przypadku pracownikowi przysługuje w każdym miesiącu wynagrodzenie w stałej wysokości, czy też w miesiącu, w którym pracownik korzysta ze zwolnienia, należy pomniejszyć wynagrodzenie o czas nieprzepracowany, a w miesiącu, w którym następuje odpracowanie, wypłacić pracownikowi dodatkowe wynagrodzenie za czas odpracowania zwolnienia?

Pracodawca może udzielić pracownikowi zwolnienia od pracy w celu załatwienia spraw osobistych. Zgodnie z art. 151 § 2¹ kodeksu pracy czas odpracowania takiego zwolnienia, udzielonego pracownikowi na jego pisemny wniosek, nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych. Odpracowanie zwolnienia od pracy nie może naruszać prawa pracownika do odpoczynku, o którym mowa w art. 132 i 133 k.p.

Termin odpracowania zwolnienia powinien zostać uzgodniony między stronami stosunku pracy. Jeżeli pracownik korzysta ze zwolnienia od pracy w jednym miesiącu, a odpracowuje czas tego zwolnienia w innym miesiącu, to w miesiącu, w którym ma miejsce odpracowanie, powinien otrzymać odpowiednio wyższe wynagrodzenie za pracę, natomiast w miesiącu, w którym korzystał ze zwolnienia — odpowiednio niższe. Zgodnie bowiem z art. 80 k.p. wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. Oznacza to, że w miesiącu, w którym pracownik korzysta ze zwolnienia, należy pomniejszyć wynagrodzenie o czas nieprzepracowany, a w miesiącu, w którym następuje odpracowanie, wypłacić pracownikowi dodatkowe wynagrodzenie za czas odpracowania zwolnienia.

Jeżeli przykładowo pracodawca udzielił pracownikowi zwolnienia w wymiarze 3 godzin w styczniu, a pracownik odpracuje zwolnienie w kwietniu, to w styczniu powinien otrzymać wynagrodzenie pomniejszone o 3 nieprzepracowane godziny, a w kwietniu powiększone o 3 dodatkowe godziny pracy. Aby obliczyć wynagrodzenie za jedną godzinę zwolnienia/odpracowania, w przypadku gdy wynagrodzenie pracownika zostało ustalone w stałej stawce miesięcznej, kwotę miesięcznego wynagrodzenia należy podzielić przez wymiar czasu pracy obowiązujący odpowiednio w styczniu/kwietniu, obliczony zgodnie z art. 130 k.p.

W porozumieniu ze związkami zawodowymi u pracodawcy wprowadzono 12-miesięczny okres rozliczeniowy czasu pracy. Zgodnie z obowiązującym rozkładem czasu pracy pracownicy mają przepracować w styczniu 184 godziny, w lutym 176 godzin, w marcu 184 godziny, podczas gdy nominalny wymiar czasu pracy wynosi w tych miesiącach odpowiednio 168, 160 i 168 godzin. Z dniem 31 marca z pracownikiem zostanie rozwiązana umowa o pracę. Pracownik wynagradzany jest stałą stawką miesięczną. Jak należy ustalić wysokość przysługującego pracownikowi dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych wynikających z przekroczenia średniotygodniowej normy czasu pracy?

Zgodnie z art. 151⁶ k.p. w razie ustania stosunku pracy przed upływem okresu rozliczeniowego pracownikowi przysługuje, oprócz normalnego wynagrodzenia, prawo do dodatku, o którym mowa w art. 151¹ § 1 (tj. dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych), jeżeli w okresie od początku okresu rozliczeniowego do dnia ustania stosunku pracy pracował w wymiarze godzin przekraczającym normy czasu pracy, o których mowa w art. 129, a więc 8-godzinną normę dobową lub 40-godzinną normę średniotygodniową. W przypadku rozwiązania umowy o pracę w trakcie okresu rozliczeniowego zachodzi więc konieczność rozliczenia godzin pracy do momentu ustania zatrudnienia i ewentualnie wypłaty pracownikowi wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, jeżeli okaże się, że praca była wykonywana w wymiarze godzin przekraczającym normy czasu pracy, o których mowa w art. 129 k.p.

Przy obliczaniu dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych w przypadku pracowników wynagradzanych stałą stawką miesięczną zastosowanie znajdzie przepis § 4a rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w kodeksie pracy (DzU nr 62, poz. 289 ze zm.), zgodnie z którym wynagrodzenie za 1 godzinę ustala się dzieląc miesięczną stawkę wynagrodzenia przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu.

Stwierdzenie pracy w godzinach nadliczbowych z tytułu przekroczenia przeciętnej normy tygodniowej co do zasady następuje z upływem obowiązującego pracownika okresu rozliczeniowego. Dlatego też w przypadku rozwiązania stosunku pracy w trakcie trwającego okresu rozliczeniowego w celu ustalenia wynagrodzenia za jedną godzinę pracy nadliczbowej, miesięczną stawkę wynagrodzenia należy podzielić przez liczbę godzin przypadających do przepracowania w ostatnim miesiącu zatrudnienia, obliczoną zgodnie z art. 130 k.p.

Katarzyna Pietruszyńska

Departament Prawny
Głównego Inspektoratu Pracy

Zwolnienie od pracy w celu załatwienia spraw osobistych

Pytanie: *Czy w związku z wprowadzonym do kodeksu pracy przepisem o odrabianiu przez pracowników udzielonego im zwolnienia od pracy, stosowny pisemny wniosek pracownika może stanowić przykładowo wpis w książce wejść i wyjść, czy też musi być to odrębny pisemny wniosek każdorazowo składany przez pracownika?*

Odpowiedź: Ustawą z 12 lipca 2013 r. o zmianie ustawy — Kodeks pracy oraz ustawy o związkach zawodowych (DzU z 2013 r. poz. 896) wprowadzono do kodeksu pracy nowy przepis art. 151 § 2¹, zgodnie z którym „nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych czas odpracowania zwolnienia od pracy, udzielonego pracownikowi, na jego pisemny wniosek, w celu załatwienia spraw osobistych. Odpracowanie zwolnienia od pracy nie może naruszać prawa pracownika do odpoczynku, o którym mowa w art. 132 i 133”. Wprowadzenie tego przepisu miało na celu jednoznaczne rozstrzygnięcie, iż odpracowanie przez pracownika, poza jego normalnymi godzinami pracy, wcześniej udzielonego mu zwolnienia od pracy nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych.

Przepis wskazuje na wymóg złożenia przez pracownika pisemnego wniosku o udzielenie mu czasu wolnego w celu załatwienia spraw osobistych. Kwestia pisemnej formy wniosku wymaga uwzględnienia przepisów kodeksu cywilnego (w zw. z art. 300 k.p.). Do zachowania pisemnej formy czynności prawnej wystarcza złożenie własnoręcznego podpisu na dokumencie obejmującym treść oświadczenia woli (art. 78 § 1 k.c.). Wymaga jednocześnie podkreślenia, iż nie jest konieczne, aby podpisywany dokument został sporządzony przez osobę własnoręcznie, a może to być wydruk komputerowy.

Dla stosowania nowego przepisu kodeksu pracy i realizacji wymogu przedłożenia pisemnego wniosku kluczowe znaczenie będzie miało zatem złożenie przez pracownika własnoręcznego podpisu na dokumencie, z którego będzie wynikała jednoznacznie wola skorzystania ze zwolnienia od pracy w celu załatwienia spraw osobistych.

Poza zachowaniem formy pisemnej wniosku o udzielenie czasu wolnego w celu załatwienia spraw osobistych przepis art. 151 § 2¹ k.p. nie określa innych wymogów, jakie powinien spełniać stosowny wniosek. Oznacza to, iż wskazane jest, aby szczególne zasady składania wniosków o udzielenie czasu wolnego były przedmiotem regulacji wewnętrznych — np. regulaminu pracy, układu zbiorowego, co umożliwi uwzględnienie specyfiki funkcjonowania i zasad organizacji czasu pracy przyjętych u poszczególnych pracodawców. Pracodawca w przepisach wewnętrznych może zatem przyjąć formułę składania pisemnych wniosków poprzez złożenie podpisu pracowników w obowiązujących u niego książkach wejść i wyjść, jeżeli ze sposobu zredagowania książki będzie wynikało, iż wpis dotyczy wyrażonej przez pracownika woli skorzystania z określonego zwolnienia w celu załatwienia spraw osobistych.

Jednocześnie należy zauważyć, iż ostateczna decyzja o uznaniu wniosku i przyznaniu czasu wolnego należy do pracodawcy, co również powinno mieć odzwierciedlenie w przyjętym u pracodawcy trybie przyjmowania wniosku.

Robert Lisicki
Ministerstwo Pracy
i Polityki Społecznej

Nowe przepisy

Przegląd Dzienników Ustaw z 2013 roku od poz. 1410 do poz. 1686

Prawo pracy

Ustawa z 11 października 2013 r. o zmianie ustawy o uprawnieniach do ulgowych przejazdów środkami publicznego transportu zbiorowego oraz ustawy — Karta Nauczyciela (DzU poz. 1421)

Nowela ma na celu wykonanie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 16 listopada 2010 r. w sprawie o sygn. akt K 2/10 (DzU nr 222, poz. 1456). W wyroku tym Trybunał stwierdził niezgodność art. 4 ust. 7 pkt 1 oraz art. 5 ust. 2 ustawy z 20 czerwca 1992 r. o uprawnieniach do ulgowych przejazdów środkami publicznego transportu zbiorowego, w zakresie, w jakim wyłączają nauczycieli zatrudnionych w przedszkolach z kręgu nauczycieli uprawnionych do ulgowych przejazdów środkami publicznego transportu zbiorowego — z art. 32 ust. 1 w zw. z art. 2 Konstytucji. Nowela przyznaje prawo do ulgi nauczycielom przedszkoli i jednocześnie

obniża wysokości tej ulgi z 37% do 33% dla wszystkich nauczycieli wymienionych w art. 4 ust. 7 oraz art. 5 ust. 2, w tym nauczycieli akademickich.

Nowela weszła w życie 1 stycznia 2014 r.

Ustawa z 8 listopada 2013 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z realizacją ustawy budżetowej (DzU poz. 1645)

Ustawa zmienia m.in. art. 26a ust. 1, 1b ustawy z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (DzU z 2011 r. nr 127, poz. 721 ze zm.), który określa kwotę miesięcznego dofinansowania do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego (zmiana ta wchodzi w życie 1 kwietnia 2014 r.). Ponadto zmienia ustawę z 23 grudnia 1999 r. o kształtowaniu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej oraz o zmianie niektórych ustaw (DzU z 2011 r. nr 79, poz. 431 ze zm.) w zakresie kwoty bazowej w 2014 r. dla

osób zajmujących kierownicze stanowiska państwowe, a także ustawę z 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (DzU 2013, poz. 254), w zakresie podstawy do ustalenia maksymalnej wysokości wynagrodzenia miesięcznego, o którym mowa w art. 8 tej ustawy, oraz przepisy ustawy z 27 lipca 2005 r. — Prawo o szkolnictwie wyższym (DzU 2012, poz. 572 ze zm.) i ustawy z 26 stycznia 1982 r. — Karta Nauczyciela (DzU z 2006 r. nr 96, poz. 674 ze zm.) dotyczące ustalenia wysokości odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych.

Ustawa weszła w życie 1 stycznia 2014 r., z wyjątkiem art. 3 pkt 1, który wchodzi w życie 1 kwietnia 2014 r.

Ustawa z 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach (DzU poz. 1650)

Ustawa z 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach (dalej: ustawa) ma na celu uproszczenie obowiązujących dotychczas przepisów oraz odformalizowanie niektórych procedur. Z perspektywy zagadnień prawa pracy na uwagę zasługują regulacje dotyczące wydawania zezwoleń na pracę, w szczególności rozdziały 2-4 działu V ustawy.

Rozdział 2 wdraża dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady nr 2011/98/UE w sprawie procedury jednego wniosku o jedno zezwolenie dla obywateli państw trzecich na pobyt i pracę na terytorium państwa członkowskiego oraz w sprawie wspólnego zbioru praw dla pracowników z państw trzecich przebywających legalnie w państwie członkowskim (Dz. Urz. UE L 343 z 2011 r., s. 1). Zgodnie z przepisami ustawy cudzoziemiec, który przebywa na terytorium Polski w celu wykonywania pracy, może, w ramach jednej procedury, ubiegać się o zezwolenie uprawniające do pracy jak i do pobytu w RP. Rozwiązanie to nie dotyczy jednak pracowników oddelegowanych, którzy zezwolenie na pobyt czasowy mogą uzyskać zgodnie z przepisami rozdziału 4 działu V ustawy. Warto odnotować zmianę w stosunku do obecnie obowiązujących przepisów dotyczącą sposobu badania kryterium dochodowego. Według ustawy cudzoziemiec jest obowiązany udokumentować posiadanie źródła stabilnego i regularnego dochodu. Wysokość miesięcznego dochodu przypadającego na cudzoziemca oraz każdego członka rodziny pozostającego na jego utrzymaniu powinna być wyższa niż wysokość dochodu, od której przyznaje się świadczenia pieniężne z pomocy społecznej. Zrezygnowano ponadto z konieczności przedkładania przez cudzoziemca tytułu prawnego do lokalu, w którym zamieszkuje. Cudzoziemiec jest obowiązany wskazać, że ma w RP zapewnione miejsce, w którym zamieszka.

Rozdział 3 działu V ustawy reguluje procedurę wydawania zezwoleń na pobyt czasowy w celu wykonywania pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji, wdrażając dyrektywę Rady nr 2009/50/WE z 25 maja 2009 r. w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu podjęcia pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji (Dz. Urz. UE L 155 z 2009 r., s. 17).

Ustawa wchodzi w życie 1 maja 2014 r., z wyjątkiem art. 470 pkt 3 lit. a) w zakresie art. 3a pkt 3, art. 470 pkt

3 lit. b) oraz art. 470 pkt 4, 5 i 11-16, które weszły w życie 30 grudnia 2013 r.

Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych z 25 października 2013 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia dla cudzoziemca wymaganego do udzielenia zezwolenia na zamieszkanie na czas oznaczony w celu wykonywania pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji (DzU poz. 1463)

Rozporządzenie wydano na podstawie art. 63o ustawy z 13 czerwca 2003 r. o cudzoziemcach (DzU z 2011 r. nr 264, poz. 1573 ze zm.). Wysokość minimalnego wynagrodzenia dla cudzoziemca wymaganego do udzielenia zezwolenia na zamieszkanie na czas oznaczony w celu wykonywania pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji określono na poziomie 63 390 zł rocznie.

Rozporządzenie weszło w życie 21 grudnia 2013 r.

Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z 28 października 2013 r. w sprawie wzorów arkuszy oceny pracy i indywidualnego planu rozwoju zawodowego sędziego (DzU poz. 1481)

Rozporządzenie wydano na podstawie art. 106e ustawy z 27 lipca 2001 r. — Prawo o ustroju sądów powszechnych (DzU z 2013 r., poz. 427 ze zm.).

Rozporządzenie weszło w życie 24 grudnia 2013 r.

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 29 listopada 2013 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie wniosków o wypłatę zaliczki z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (DzU poz. 1484)

Rozporządzenie wydano na podstawie art. 22a ustawy z 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (DzU nr 158, poz. 1121 ze zm.); zmienia rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 17 listopada 2011 r. w sprawie wniosków o wypłatę zaliczki z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (DzU nr 261, poz. 1560).

Rozporządzenie weszło w życie 10 grudnia 2013 r.

Rozporządzenie Ministra Transportu, Budownictwa i Gospodarki Morskiej z 26 listopada 2013 r. w sprawie czasu pełnienia czynności lotniczych członków załóg statków powietrznych w przewozie lotniczym przy użyciu śmigłowca oraz w śmigłowcowej służbie ratownictwa medycznego (DzU poz. 1493)

Rozporządzenie zostało wydane na podstawie art. 103c ustawy z 3 lipca 2002 r. — Prawo lotnicze (DzU z 2013 r., poz. 1393). Określa — w odniesieniu do członków załóg statków powietrznych w przewozie lotniczym przy użyciu śmigłowca oraz śmigłowcowej służbie ratownictwa medycznego — maksymalny okres oraz przerwy w pełnieniu czynności lotniczych, okresy wypoczynku, ograniczenia czasu lotu, a także formy pełnienia gotowości oraz warunki ich wliczania do czasu pracy.

Rozporządzenie weszło w życie 25 grudnia 2013 r.

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 28 listopada 2013 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie przypadków, w których powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest dopuszczalne bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę (DzU poz. 1507)

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 28 listopada 2013 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie określenia przypadków, w których zezwolenie na pracę cudzoziemca jest wydawane bez względu na szczegółowe warunki wydawania zezwoleń na pracę cudzoziemców (DzU poz. 1534)

Rozporządzenia wydano na podstawie art. 90 ust. 4 oraz ust. 5 ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (DzU z 2013 r. poz. 674 ze zm.). Zmieniają odpowiednio § 1 pkt 22 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 20 lipca 2011 r. w sprawie przypadków, w których powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest dopuszczalne bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę oraz § 3 pkt 2 i 3 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 29 stycznia 2009 r. w sprawie określenia przypadków, w których zezwolenie na pracę cudzoziemca jest wydawane bez względu na szczegółowe warunki wydawania zezwoleń na pracę cudzoziemców — dotyczące uprawnień obywateli Republiki Armenii, Republiki Białorusi, Republiki Gruzji, Republiki Mołdowy, Federacji Rosyjskiej oraz Ukrainy.

Rozporządzenia weszły w życie 1 stycznia 2014 r.

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 3 grudnia 2013 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie zwrotu kosztów wyposażenia stanowiska pracy osoby niepełnosprawnej (DzU poz. 1542)

Rozporządzenie zostało wydane na podstawie art. 26e ust. 8 ustawy z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Zmienia § 13 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 11 marca 2011 r. w sprawie zwrotu kosztów wyposażenia stanowiska pracy osoby niepełnosprawnej (DzU nr 62, poz. 317), stanowiąc, że rozporządzenie to obowiązuje do 30 czerwca 2014 r.

Rozporządzenie weszło w życie 14 grudnia 2013 r.

Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z 11 grudnia 2013 r. w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w uczelni publicznej (DzU poz. 1571)

Rozporządzenie zostało wydane na podstawie art. 151 ust. 1 ustawy z 27 lipca 2005 r. — Prawo o szkolnictwie wyższym.

Rozporządzenie weszło w życie 18 grudnia 2013 r.

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 10 grudnia 2013 r. w sprawie wysokości wpłaty dokonywanej w związku ze złożeniem wniosku o wydanie zezwolenia na pracę cudzoziemca (DzU poz. 1644)

Rozporządzenie wydano na podstawie art. 90a ust. 3 ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Zastępuje rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 17 października 2007 r. w sprawie wysokości wpłaty dokonywanej w związku ze złożeniem wniosku o wydanie zezwolenia na pracę cudzoziemca (DzU nr 195, poz. 1409). Rozporządzenie określa wysokość wpłaty, którą dokonuje podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi w związku ze złożeniem wniosku o wydanie lub przedłużenie zezwolenia na pracę.

Rozporządzenie weszło w życie 11 stycznia 2014 r.

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 19 grudnia 2013 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie refundowania ze środków Funduszu Pracy wynagrodzeń wypłacanych młodocianym pracownikom (DzU poz. 1671)

Rozporządzenie zostało wydane na podstawie art. 12 ust. 8 ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Zmienia § 11 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 26 kwietnia 2007 r. w sprawie refundowania ze środków Funduszu Pracy wynagrodzeń wypłacanych młodocianym pracownikom (DzU nr 77, poz. 518 ze zm.), stanowiąc, że pomoc ta udzielana będzie do dnia 30 czerwca 2014 r.

Rozporządzenie weszło w życie 31 grudnia 2013 r.

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 10 grudnia 2013 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie wydawania zezwolenia na pracę cudzoziemca (DzU poz. 1674)

Rozporządzenie zostało wydane na podstawie art. 90 ust. 1 ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Zmienia kompleksowo rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 29 stycznia 2009 r. w sprawie wydawania zezwolenia na pracę cudzoziemca.

Rozporządzenie weszło w życie 14 stycznia 2014 r.

Obwieszczenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 26 lipca 2013 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach związanych z ekspozycją na promieniowanie optyczne (DzU poz. 1619)

Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 10 grudnia 2013 r., sygn. akt U 5/13 (DzU poz. 1612)

W wyroku wydanym w dniu 10 grudnia 2013 r. w sprawie o sygn. akt U 5/13 Trybunał Konstytucyjny rozpoznał wniosek Rzecznika Praw Obywatelskich dotyczący zwolnienia ze służby funkcjonariusza Policji, strażaka z powodu nosicielstwa wirusa HIV, zachorowania na przewlekłe zapalenie wątroby lub zespół nabytego upośledzenia odporności (AIDS).

Trybunał Konstytucyjny orzekł, że: 1) § 44 pkt 6 oraz § 57 pkt 5 załącznika nr 2 do rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych z 9 lipca 1991 r. w sprawie właściwości i trybu postępowania komisji lekarskich podległych

Ministrowi Spraw Wewnętrznych (dalej: rozporządzenie), w zakresie, w jakim powodują uznanie policjanta za całkowicie niezdolnego do pełnienia służby z powodu nosicielstwa wirusa HIV, zachorowania na przewlekłe zapalenie wątroby albo zespół nabytego upośledzenia odporności (AIDS), bez względu na stan zdrowia — są niezgodne z art. 60 w zw. z art. 30 i art. 31 ust. 3 Konstytucji, 2) § 44 pkt 6 oraz § 57 pkt 4 i 5 załącznika nr 3 do rozporządzenia, w zakresie, w jakim powodują uznanie strażaka za całkowicie niezdolnego do pełnienia służby z powodu nosicielstwa wirusa HIV, zachorowania na przewlekłe zapalenie wątroby albo zespół nabytego upośledzenia odporności (AIDS), bez względu na stan zdrowia — są niezgodne z art. 60 w zw. z art. 30 i art. 31 ust. 3 Konstytucji.

Wnioskodawca wskazał, że ww. przepisy zakładają automatyczne uznanie każdej osoby będącej nosicielem wirusa HIV, chorej na nabyte upośledzenie odporności (AIDS) lub przewlekłe zapalenie wątroby jako całkowicie niezdolnej do służby w Policji lub Państwowej Straży Pożarnej, bez uwzględnienia jej aktualnego stanu zdrowia oraz zakresu czynności, które wykonuje na dotychczas zajmowanym stanowisku. Trybunał podzielił stanowisko wnioskodawcy. Uznał, że zaskarżone przepisy skutkują nieproporcjonalnym ograniczeniem prawa dostępu do służby publicznej w Policji i Państwowej Straży Pożarnej. Jednocześnie Trybunał zaznaczył, że ryzyko zarażenia wirusem HIV, Hbs i HCV można zminimalizować mniej radykalnymi środkami, np. przeniesieniem policjanta, strażaka na inne stanowisko służbowe w administracji, szkolnictwie, pionach analitycznych czy laboratoriach policyjnych lub strażackich.

Zabezpieczenie społeczne

Ustawa z 8 listopada 2013 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z wdrożeniem Systemu Elektronicznej Wymiany Informacji dotyczących Zabezpieczenia Społecznego na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (DzU poz. 1623)

Ustawa ma na celu wprowadzenie rozwiązań umożliwiających rozpoczęcie z dniem 1 maja 2014 r. korzystania z Systemu Elektronicznej Wymiany Informacji dotyczących Zabezpieczenia Społecznego — *Electronic Exchange of Social Security Information* (EESSI), przez polskie instytucje wykonujące zadania z zakresu zabezpieczenia społecznego. Obowiązek włączenia RP do tego systemu wynika z prawa UE, tj. rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego oraz rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 987/2009 z 16 września 2009 r. dotyczącego wykonywania rozporządzenia (WE) nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego. Z dniem 1 maja 2014 r. przekazywanie danych z zakresu zabezpieczenia społecznego będzie odbywać się bezpośrednio, drogą elektroniczną w ramach wspólnej bezpiecznej sieci zapewniającej poufność i ochronę danych.

Ustawa wejdzie w życie 1 maja 2014 r., z wyjątkiem art. 9 pkt 1-3 oraz art. 10-13, które weeszły w życie 1 stycznia 2014 r.

Ustawa z 22 listopada 2013 r. o zmianie ustawy o składkach na ubezpieczenie zdrowotne rolników za lata 2012 i 2013 (DzU poz. 1640)

Nowela przewiduje kontynuację stosowania w 2014 r. rozwiązań przyjętych w latach 2012 i 2013 w zakresie wysokości i sposobu opłacania składek na ubezpieczenie zdrowotne rolników i ich domowników. Rozwiązania te zakładają, że: 1) wysokość miesięcznej składki zdrowotnej wynosi 1 zł za każdą osobę podlegającą ubezpieczeniu, za każdy pełny hektar przeliczeniowy użytków rolnych w gospodarstwie rolnym, przyjęty dla celów ustalenia wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne rolników, a w gospodarstwach rolnych o powierzchni poniżej 1 hektara przeliczeniowego użytków rolnych — 1 zł; 2) wysokość miesięcznej składki na ubezpieczenie zdrowotne domowników rolników prowadzących działy specjalne produkcji rolnej na poziomie 9%, przy czym podstawę wymiaru składki stanowi kwota 33,4% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw w czwartym kwartale roku poprzedniego, włącznie z wypłatami z zysku, ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego. Przyjęcie ww. rozwiązań stanowi konsekwencję wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 26 października 2010 r. wydanego w sprawie o sygn. akt K 58/07 (DzU nr 205, poz. 1363). W wyroku tym Trybunał orzekł o niezgodności art. 86 ust. 2 w zw. z art. 86 ust. 1 pkt 1 ustawy z 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (DzU z 2008 r. nr 164, poz. 1027 ze zm.) z art. 32 ust. 1 w zw. z art. 84 i art. 2 Konstytucji, w zakresie, w jakim przepis ten określał zobowiązanie budżetu państwa do finansowania składek na ubezpieczenie zdrowotne wszystkich wskazanych w nim rolników i ich domowników, podlegających ubezpieczeniu społecznemu rolników z mocy ustawy, prowadzących działalność rolniczą bez względu na wysokość osiąganych przez nich przychodów.

Ustawa weszła w życie 1 stycznia 2014 r.

Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych z 15 listopada 2013 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie trybu postępowania i właściwości organu w zakresie zaopatrzenia emerytalnego funkcjonariuszy Policji, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Straży Granicznej, Biura Ochrony Rządu i Państwowej Straży Pożarnej oraz ich rodzin (DzU poz. 1527)

Rozporządzenie weszło w życie 27 grudnia 2013 r., z wyjątkiem § 1 pkt 4 i 6, które wchodzi w życie 13 lutego 2014 r.

Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z 15 października 2013 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (DzU poz. 1440)

Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z 24 października 2013 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych (DzU poz. 1442)

Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z 18 listopada 2013 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o świadczeniach rodzinnych (DzU poz. 1456)

Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z 18 listopada 2013 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 (DzU poz. 1457)

Obwieszczenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 9 lipca 2013 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie trybu uznawania zdarzenia powstałego w okresie ubezpieczenia wypadkowego za wypadek przy pracy, kwalifikacji prawnej zdarzenia, wzoru karty wypadku i terminu jej sporządzenia (DzU poz. 1618)

Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 5 grudnia 2013 r., sygn. akt K 27/13 (DzU poz. 1557)

Wyrok z 5 grudnia 2013 r. w sprawie o sygn. akt K 27/13 został wydany w wyniku rozpoznania wniosku Rzecznika Praw Obywatelskich dotyczącego zbadania konstytucyjności przepisów intertemporalnych dotyczących świadczenia pielęgnacyjnego.

Trybunał Konstytucyjny orzekł, że art. 11 ust. 1 i 3 ustawy z 7 grudnia 2012 r. o zmianie ustawy o świadczeniach rodzinnych oraz niektórych innych ustaw (DzU poz. 1548; dalej: ustawa) jest niezgodny z art. 2 Konstytucji.

Wnioskodawca zakwestionował zgodność art. 11 ust. 1 i 3 ustawy z konstytucyjną zasadą zaufania do państwa i stanowionego przez nie prawa oraz zasadą ochrony praw nabytych. Wskazał, że na skutek wejścia w życie ustawy znaczna część osób, które prawo do świadczenia pielęgnacyjnego nabyły na podstawie ostatecznych bezterminowych decyzji administracyjnych, zostały go pozbawione po 30 czerwca 2013 r.

Trybunał podzielił stanowisko wnioskodawcy, stwierdzając, że w tej sprawie doszło do naruszenia praw słusznie nabytych oraz zasady zaufania obywatela do państwa i stanowionego przez nie prawa w odniesieniu do osób, które pobierały świadczenie pielęgnacyjne na podstawie ustawy o świadczeniach rodzinnych w brzmieniu obowiązującym przed wejściem w życie ustawy i które jednocześnie nie spełniły przesłanek nabycia świadczenia pielęgnacyjnego lub specjalnego zasiłku opiekuńczego na podstawie ustawy o świadczeniach rodzinnych w brzmieniu nadanym ustawą. Uzasadniając swoje stanowisko Trybunał stwierdził, że konieczność racjonalizowania systemu świadczeń opiekuńczych w celu wyeliminowania nadużyć nie uzasadnia pozbawiania praw podmiotowych słusznie nabytych. Wskazał ponadto, że przepisy intertemporalne powinny uwzględniać złożoność sytuacji życiowej osób niepełnosprawnych, które są pośrednimi beneficjentami świadczeń pielęgnacyjnych.

Agnieszka Zwolińska

Przegląd wydawnictw

Artur Tomanek

Stosunki pracy w razie likwidacji i upadłości pracodawcy

Difin, Warszawa 2012, s. 370
rec. Walerian Sanetra

Problematyka stosunków pracy w razie likwidacji i upadłości pracodawcy jest doniosła z dogmatycznego i doktrynalnego punktu widzenia. Jej dogmatyczne znaczenie pogłębia okoliczność, że zagadnienia objęte tematem rozprawy leżą na pograniczu różnych działów prawa, w tym głównie prawa pracy oraz prawa upadłościowego i naprawczego, zaliczanego do prawa cywilnego. W tym stanie rzeczy autor w szerokim zakresie musiał między innymi przedstawić wchodzące w rachubę — poza regulacjami prawa pracy — unormowania prawa upadłościowego i naprawczego. Należy przy tym stwierdzić, że w tym drugim zakresie wypowiedział wiele istotnych i interesujących oraz nowych lub słabo zbadanych

przez specjalistów prawa pracy tez związanych z analizą przepisów prawa upadłościowego i naprawczego dotyczących materii stosunku pracy. Ta część jego rozważań, która dotyczy właśnie odnośnych regulacji prawa upadłościowego i naprawczego, jest szczególnie ważna i ciekawa zarówno dla nauki jak i praktyki prawa pracy. Wynika to zwłaszcza stąd, że w dotychczasowych opracowaniach brakowało całościowego spojrzenia na te przepisy prawa upadłościowego i naprawczego, które kształtują sytuację prawną stron stosunku pracy.

Inaczej jest natomiast gdy idzie o te fragmenty rozprawy, w których autor analizuje przepisy kodeksu pracy (głównie art. 41¹), gdyż w tym zakresie mamy szereg

wcześniejszych wypowiedzi w literaturze prawa pracy, a także w orzecznictwie sądowym w sprawach z zakresu prawa pracy, co nie znaczy jednak, że w tej części rozprawy jego rozważania nie mają istotnego waloru. Wręcz przeciwnie, są one dobrze przemyślane, właściwie uargumentowane, a główne twierdzenia w tym zakresie przekonują.

Konstrukcja rozprawy jest zasadniczo prawidłowa, przy jednym wszakże ogólnym zastrzeżeniu. W kolejnych jej rozdziałach przedstawione zostały problemy: likwidacji pracodawcy (I), upadłości i postępowania naprawczego (II), reprezentacji pracodawcy w stosunkach pracy w trakcie postępowania upadłościowego, naprawczego i likwidacyjnego (III), wpływu ogłoszenia upadłości i likwidacji na treść stosunków pracy (IV), ustania stosunku pracy w razie ogłoszenia upadłości i likwidacji pracodawcy (V), ochrony roszczeń majątkowych pracowników w postępowaniu upadłościowym, naprawczym i likwidacyjnym (VI). Materie stanowiące przedmiot rozważań stanowią określoną całość i dobrze się stało, że zostały opracowane w sposób monograficzny. Czytelnik może jednak mieć pretensje do autora o to, że przedmiot i zakres jego rozważań w istotny sposób wykraczają poza ramy wyznaczone przez sam tytuł rozprawy. Książka zgodnie z jej tytułem ma traktować o stosunkach pracy w razie likwidacji i upadłości pracodawcy, a w istocie zawiera rozważania w szerokim zakresie wykraczające poza tak wyznaczone jej ramy. W szczególności zawiera rozważania dotyczące nie tylko przepisów regulujących zagadnienia upadłości i likwidacji pracodawcy, ale także traktuje o postępowaniu naprawczym. Wyraźnie wykracza także poza zakres problematyki stosunku pracy, co dotyczy między innymi rozważań na temat stosunków z zakresu zbiorowego prawa pracy. Zwłaszcza z tego punktu widzenia na krytykę zasługuje zamieszczenie w rozdziale IV (wpływ ogłoszenia upadłości i likwidacji pracodawcy na treść stosunku pracy) wywodów traktujących o statusie i uprawnieniach przedstawicielstwa pracowniczego w związku z likwidacją i upadłością pracodawcy, tak jak gdyby uprawnienia i powinności związków zawodowych oraz pozazwiązkowego przedstawicielstwa pracowniczego mieściły się w treści stosunku pracy. W pojęciu stosunku pracy trudno także zasadniczo umieścić uprawnienia i obowiązki związane z funkcjonowaniem Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, którym w rozprawie poświęcono stosunkowo dużo uwagi. Powiązania prawne między pracodawcą a tym Funduszem oraz między nim a pracownikiem nie kształtują treści stosunku pracy, zwłaszcza jeżeli na uwadze ma się definicję tego stosunku zamieszczoną w art. 22 k.p. Do treści stosunku pracy w dużej mierze nie da się także wtłoczyć tych powiązań prawnych, które związane są z ochroną roszczeń majątkowych pracownika w postępowaniu upadłościowym, naprawczym i likwidacyjnym, tak jak o stosunkach wynikających z przepisów umożliwiających dochodzenie (ochronę) roszczeń przed sądem nie możemy powiedzieć, że stanowią one część stosunku pracy czy też że są one rodzajem elementarnego stosunku pracy. Ochrona roszczeń pracowniczych przed

sądem ma charakter publicznoprawny, a podmiotami, które występują w toku sądowego realizowania uprawnień pracownika, zasadniczo są pracownik, pracodawca i sąd.

Stosunkowo dużo miejsca w książce poświęcono pozycji prawnej syndyka, zarządcy, nadzorca sądowego oraz likwidatora, dochodząc do konkluzji, że w określonym zakresie reprezentują oni pracodawcę w stosunkach pracy w trakcie postępowania upadłościowego, naprawczego i likwidacyjnego, co jest zasadniczo tezą słuszną, choć syndyk działa we własnym imieniu na rachunek upadłego (pracodawcy). Należy też uznać, że elementami stosunku pracy są nie tylko jego strony i jego treść (prawa i obowiązki pracownika i pracodawcy), ale także wskazane w przepisach prawa osoby lub organy uprawnione do dokonywania za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. W konsekwencji należy też stwierdzić, że wskazane rozważania mieszczą się w zakresie tematu rozprawy, bo dotyczą stosunku pracy. Osobno jednak, obok kwestii pełnienia przez syndyka, zarządcę, nadzorcę sądowego i likwidatora roli osoby (organu) działającej za pracodawcę, na rozważenie — z uwagi na temat książki — zasługiwał problem dotyczący tego, czy i w jakim zakresie wskazane osoby (organy) mogą pełnić swoje funkcje będąc pracownikami i na czym może polegać specyfika ich stosunków pracy. Pominięcie tej problematyki — zwłaszcza jeżeli na uwadze mieć to, że autor zajmuje się wieloma kwestiami mającymi luźny związek ze stosunkiem pracy — w mojej ocenie nie jest właściwe. W świetle powyższych uwag należy stwierdzić, że w gruncie rzeczy książka nie tyle traktuje o stosunkach pracy w razie likwidacji i upadłości pracodawcy, co o stosunkach z zakresu prawa pracy (stosunkach prawa pracy) w razie likwidacji, upadłości pracodawcy i postępowania naprawczego. Mogła by też nosić tytuł: prawo pracy a likwidacja i upadłość pracodawcy oraz postępowanie naprawcze. Nie zmieniając tytułu autor rozprawy mógł też ograniczyć swoje rozważania tylko do tych kwestii, które ściśle i bezpośrednio łączą się ze stosunkiem pracy w związku z likwidacją i upadłością pracodawcy, pomijając problemy zbiorowych stosunków pracy, ochrony gwarancyjnej roszczeń pracowników w razie niewypłacalności pracodawcy, a także ochrony jego roszczeń płacowych stanowiących następstwo przywileju unormowanego w prawie upadłościowym. Umożliwiłoby mu to jeszcze głębsze i bardziej wszechstronne przedstawienie zagadnień związanych z odrębnościami regulacji kodeksu pracy i innych ustaw prawa pracy w następstwie konieczności uwzględnienia w nich takich faktów jak ogłoszenie upadłości i likwidacja pracodawcy. Wybrał jednak rozwiązanie, które oznacza, że w istotnym zakresie treść rozprawy wykracza poza ramy jej tytułu, nad czym trudno przejść do porządku dziennego.

Rozważania rozprawy mają charakter głównie dogmatyczny o różnym stopniu ogólności. Niezależnie wszakże od tego we wnioskach zamieszczonych w zakończeniu poszczególnych rozdziałów formułuje się w niej sądy uogólniające, które z reguły są nowe, istotne i przekonujące. Za ważny i przekonujący uznać nale-

ży pogląd autora, że likwidacja pracodawcy jest autonomicznym pojęciem naszego prawa pracy. Uwzględniając zmieniony stan prawny, a także unijny kontekst normatywny, za trafne należy uznać także jego stanowisko, że z likwidacją pracodawcy w rozumieniu art. 41¹ k.p. mamy do czynienia tylko w przypadku faktycznego wykluczenia możliwości zatrudnienia pracowników (a więc w razie tzw. faktycznej jego likwidacji), nie zaś w przypadku gdy proces likwidacji nie prowadzi do dezintegracji placówki zatrudnienia, a jedynie do jej przejścia na inną osobę, nawet jeżeli stanowi ono wynik czynności likwidacyjnych (s. 76). Słuszna jest też jego krytyka dokonanej w 1996 r. przez ustawodawcę zmiany polegającej na posłużeniu się formułą „likwidacja pracodawcy”, jak również postulat powrotu do wyrażenia „likwidacja zakładu pracy”, przy założeniu, że likwidacja ma mieć wyłącznie charakter materialny (faktyczny), likwidacja bowiem placówki zatrudnienia w znaczeniu przedmiotowym uzasadnia całkowitą rezygnację z podtrzymywania stosunku pracy wobec braku widoków na częściową nawet ich kontynuację, ale dotyczy to tylko takiej sytuacji (s. 77–78).

Na podkreślenie zasługują także wywody w kwestii pojmowania występującego w art. 41¹ k.p. zwrotu „ogłoszenie upadłości pracodawcy”. Autor podzielił wprawdzie w tym zakresie stanowisko wyrażone przez Sąd Najwyższy w uchwale z 16 marca 2010 r., I PZP 1/10, w myśl którego w tym przypadku w rachubę wchodzi jedynie ogłoszenie upadłości w celu likwidacji pracodawcy, z wyłączeniem upadłości w celu zawarcia układu, ale stanowisko to dodatkowo w istotny sposób uargumentował. W tym zakresie interesujące są zwłaszcza jego rozważania dotyczące przepisu regulującego postępowanie naprawcze (art. 500 prawa upadłościowego i naprawczego), przewidującego, że w sprawach z zakresu prawa pracy wszczęcie postępowania naprawczego wywołuje skutki jak ogłoszenie upadłości (z wyłączeniem spraw dotyczących ochrony roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy), z którego wywodzony bywa wniosek, że wszczęcie postępowania naprawczego uzasadnia stosowanie art. 41¹ k.p. i jednocześnie przesądza, że gdy mowa w tym przepisie o ogłoszeniu upadłości, to idzie zarówno o upadłość likwidacyjną, jak i układową. Słusznie jednak w rozprawie zwrócono uwagę, że przepis art. 500 prawa upadłościowego i naprawczego, przewidując stosowanie w postępowaniu naprawczym „skutków jak ogłoszenie upadłości”, nie wskazuje, czy chodzi o skutki właściwe dla upadłości obejmującej likwidację majątku dłużnika, czy też dla upadłości z możliwością zawarcia układu. Autor słusznie argumentuje, że skoro uproszczenia w wypowiedzaniu stosunków pracy, przewidziane na wypadek ogłoszenia upadłości, nie mają zastosowania w razie ogłoszenia upadłości układowej, to tym bardziej nie wchodzi one w grę w przypadku wszczęcia postępowania naprawczego (s. 98–102). W gruncie rzeczy odsyłając w art. 500 prawa upadłościowego i naprawczego do „ogłoszenia upadłości” w kontekście materii wypowiedzenia

umowy o pracę ustawodawca odsyła do ogłoszenia upadłości w takim rozumieniu, w jakim wynika to z art. 41¹ k.p.

Zdaniem autora na odrębną uwagę zasługuje tryb dochodzenia i zaspokajania pracowniczych roszczeń majątkowych w trakcie postępowania upadłościowego, naprawczego i likwidacyjnego. Pozycję roszczeń pracowniczych wzmacnia przyznanie im przez ustawodawcę przywilejów ułatwiających ich dochodzenie i zaspokajanie, proklamowanych bezpośrednio w przepisach prawa upadłościowego i naprawczego. Na tym tle pojawiają się zwłaszcza dwie kwestie, a mianowicie pytanie o to, czy przepisy dotyczące tych przywilejów — i szerzej ochrony roszczeń pracowniczych w postępowaniu upadłościowym — należą do kategorii przepisów prawa pracy oraz wątpliwość — wyżej już wskazana — dotycząca umieszczenia stosunków prawnych wyrażających ochronę roszczeń pracowniczych realizowanych w postępowaniu sądowym (lub do niego zbliżonym) w obrębie szerzej rozumianego stosunku pracy. Ochrony tych roszczeń realizowanych przez podmioty (organy) niebędące stronami stosunku pracy (np. przez sąd rozpoznający sprawy z zakresu prawa pracy, przez sąd karny nakładający karę za przestępstwo lub wykroczenie przeciwko prawom pracownika czy też przez komornika dokonującego podziału kwot uzyskanych z egzekucji w kolejności preferującej wynagrodzenie za pracę — art. 1025 k.p.c., a także przez syndyka dokonującego podziału masy upadłości z uprzywilejowaniem tego wynagrodzenia), już z tej racji, że nie są one właśnie podmiotami stosunku pracy (czy też — jak w przypadku syndyka — w określonym zakresie nie występują w charakterze osoby dokonującej za upadłego pracodawcę czynności z zakresu prawa pracy, np. sporządzanie listy wierzytelności, podział masy upadłości) nie może być traktowana jako element (część treści) stosunku pracy. Między innymi z racji ochronnego celu unormowań z tego zakresu (ochrony słabszej strony stosunku pracy) stosunki prawne stanowiące następstwo regulacji zawartych w przepisach dotyczących wskazanych kwestii powinny być jednak traktowane jako stosunki z zakresu prawa pracy, ale nie znaczy to jeszcze, że stosunki te mogą być identyfikowane ze stosunkami pracy (art. 22 k.p.). Inna sugestia — jak wspomniałem — płynie natomiast między innymi z tytułu rozprawy, skoro kwestię likwidacji i upadłości pracodawcy związane w nim jedynie ze stosunkiem pracy.

Jeśli chodzi o stanowisko autora w sprawie zakwalifikowania wskazanych wyżej przepisów do grupy przepisów prawa pracy, to — w mojej ocenie — nie przedstawia się ono zbyt jasno. Píše on, że uregulowania te mogą być kwalifikowane w dwojaki sposób. Po pierwsze, należą one do porządku prawa upadłościowego i naprawczego, określającego sformalizowane zasady wspólnego dochodzenia roszczeń wierzycieli od niewypłacalnych dłużników. Po drugie, przedstawiają się one jako element ochrony pracowniczych roszczeń majątkowych, odnoszonej do szczególnych warunków wynikających z likwidacji lub upadłości pracodawcy, i w tym

drugim ujęciu przynależą do prawa pracy (s. 26). Pisząc wszakże np. o zakresie ochrony roszczeń (wynagrodzenia) wykonawców pracy nakładczej i członków rolniczych spółdzielni produkcyjnych autor wyraża pogląd, że odesłania zawarte w odnośnych uregulowaniach prawnych (w sprawie pracy nakładczej i pracy członków rolniczych spółdzielni produkcyjnych) ustanawiają ochronę przewidzianą przez przepisy prawa pracy, nie idzie zaś o „uprzywilejowaną kolejność zaspokajania w postępowaniach odrębnych” (s. 279), co oznacza, że w tym przypadku w gruncie rzeczy w odnośnych unormowaniach prawa upadłościowego (przewidujących przywilej pierwszeństwa dla roszczeń pracowniczych) nie widzi przepisów prawa pracy. Wątpliwości pojawiają się także w związku z twierdzeniem, że stosunki pracy w fazie likwidacji i upadłości pracodawcy funkcjonują na obszarze oddziaływania dwóch dziedzin prawa (s. 348). Stosuje się do nich przepisy prawa pracy, ale status pracownika i pracodawcy jest współkształtowany przez normy zamieszczone w prawie upadłościowym i naprawczym (a także w przepisach regulujących tryb likwidacji podmiotów prawa), co stwarza sugestię, iż te drugie normy nie są jednak normami (przepisami) prawa pracy. Brak konsekwencji we wskazanym zakresie do pewnego stopnia dziwi, bo jednocześnie autor opowiada się za aktywną rolą prawa pracy w kontekście problematyki likwidacji i upadłości pracodawcy, twierdząc, że ustanawiane regulacje prawne z tego zakresu, odpowiadające zakresowi i celom konkretnego postępowania wszczętego wobec pracodawcy, powinny równocześnie uwzględniać specyfikę prawa pracy. W tym też kierunku — jego zdaniem — powinna podążać wykładnia norm prawnych kształtujących stosunki pracy w fazie upadłości i likwidacji pracodawcy (s. 349). W moim przekonaniu powinno go to prowadzić do wniosku, że analizowane przez niego unormowania prawa upadłościowego i prawa dotyczącego likwidacji pracodawcy stanowią przede wszystkim kategorię prawa pracy, choć mają jednocześnie podwójną kwalifikację prawną. Takiej jednoznacznej konkluzji w rozprawie jednak brakuje.

Osobne uwagi nasuwają się także w związku z rozważaniami rozprawy na temat regulacji ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy. Ustawa ta kształtuje bowiem zasadniczo stosunki prawne między pracodawcą (syndykiem, likwidatorem) a Funduszem Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych oraz między pracownikiem (członkami jego rodziny) a tym Funduszem. Stosunki te pozostają w związku ze stosunkiem pracy (ale także np. pracą nakładczą, agencyjną, z umowy zlecenia), lecz bez wątpienia stosunkami pracy same nie są. Autor regulacjami z tego zakresu zasadniczo się nie zajmuje, choć postępuje tu w sposób wybiórczy. Nie bardzo przy tym wiadomo, dlaczego o niektórych problemach pisze, a inne po-

mija. W szczególności, w zupełności pominął problematykę upadłości transgranicznej jako przyczyny niewypłacalności pracodawcy w rozumieniu ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych. Obszernie jedynie omówił problematykę roszczenia wobec pracodawcy z tytułu zaspokojenia pracownika ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Roszczenie to pozostaje w związku ze stosunkiem pracy, ale oczywiście nie jest jego elementem. Roszczenie to stanowi konsekwencję niezaspokojenia roszczeń pracownika (zwłaszcza jego wynagrodzenia za pracę), ale nie stanowi przejścia np. roszczenia o zwrot wynagrodzenia za pracę, co sugeruje art. 23 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych i na co autor nie zwraca uwagi, a co więcej twierdzi, że Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych nabywa pod względem przedmiotowym to samo roszczenie, które przysługiwało zaspokojonemu wierzycielowi (s. 339) — bo pracownik ma roszczenie o to wynagrodzenie, a nie o jego „zwrot” przez pracodawcę, i wobec tego tak rozumiane roszczenie nie przechodzi na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Jest to odrębne roszczenie tego Funduszu o zwrot tego, co z niego zostało wypłacone, przy zastosowaniu zasady, że przy dochodzeniu tego roszczenia (świadczeń) zastosowanie ma ochrona prawna, jaką odrębne przepisy przewidują dla należności za pracę. Jednocześnie można zgodzić się z autorem, że więź prawną, jaka w tym przypadku powstaje, można określić jako subrogację ustawową, choć z szeregiem istotnych cech szczególnych.

Należy zgodzić się też z jego twierdzeniem, że wskazany Fundusz jest uprawniony do dochodzenia odsetek od dnia następnego po przekazaniu niewypłacalnemu pracodawcy środków na zaspokojenie roszczeń pracowniczych, przy czym zwrot świadczeń powinien nastąpić niezwłocznie po przekazaniu środków przez Fundusz (s. 342). W tym kontekście na uwagę zasługiwałaby wszakże kwestia wykluczenia subrogacji ustawowej w odniesieniu do świadczeń w przypadkach „transgranicznych” oraz analiza przepisów dotyczących odstąpienia od dochodzenia zwrotu wypłaconych świadczeń, co w rozprawie zostało właściwie zupełnie pominięte.

Niezależnie od podniesionych wyżej uwag i zastrzeżeń, oceniając książkę w całości należy stwierdzić, że w większości jej ustalenia są ważne zarówno dla nauki — w tym nie tylko dla nauki prawa pracy, ale także i nauki prawa upadłościowego oraz naprawczego — jak również dla praktyki sądowej i pozasądowej. W większości też są one przekonujące i wszechstronnie uargumentowane. Autor jest ostrożny w formułowaniu poszczególnych sądów, ale też przytaczając różne stanowiska jednocześnie z reguły wypowiada własny pogląd i to w sposób jednoznaczny, przekonująco go uzasadniając.

WSKAŹNIKI ZUS — w złotych (stan prawny na 1 stycznia 2014 r.)

WYNAGRODZENIE	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie za III kwartał 2013 r. w gospodarce narodowej	3651,72
	Minimalne wynagrodzenie od 1 stycznia 2014 r.	1680,00
	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw za IV kwartał 2013 r. (łącznie z wypłatami nagród z zysku)	4005,97
	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku za IV kwartał 2013 r.	4004,35
EMERYTURY I RENTY	Kwota najniższej emerytury (od 1 marca 2013 r.)	831,15
	Dodatkowe przychody, jakie mogą uzyskać emeryci i renciści bez zmniejszenia świadczeń (równowartość 70% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za III kwartał 2013 r. łącznie ze składkami na ubezpieczenie społeczne)	2556,20
	Dodatkowe przychody, jakie mogą uzyskać emeryci i renciści, zmniejszające świadczenia (czyli kwoty przychodu równe 70% i 130% przeciętnego wynagrodzenia)	od 2556,20 do 4747,30
	Dodatkowe przychody, po przekroczeniu których zawieszona zostaje wypłata świadczenia; ograniczenia nie dotyczą osób o ukończonym wieku emerytalnym (60 lat — kobieta, 65 lat — mężczyzna)	powyżej 4747,30
	Kwota najniższej renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy	831,15
	Kwota najniższej renty z tytułu częściowej niezdolności do pracy	637,92
	Kwota najniższej renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy w związku z wypadkiem	997,38
	Kwota najniższej renty rodzinnej	831,15
	Kwota najniższej renty rodzinnej wypadkowej	997,38
ZASIŁKI	Kwota zasiłku rodzinnego (od 1 listopada 2012 r.)	
	♦ kwota zasiłku rodzinnego na dziecko w wieku do ukończenia 5. roku życia	77,00
	♦ kwota zasiłku rodzinnego na dziecko w wieku powyżej 5. roku życia do ukończenia 18. roku życia	106,00
	♦ kwota zasiłku rodzinnego na dziecko w wieku powyżej 18. roku życia do ukończenia 24. roku życia	115,00
	Granica dochodu na jedną osobę uprawniająca do zasiłku rodzinnego (od 1 listopada 2012 r.)	539,00
	Dla osób wychowujących dziecko niepełnosprawne (od 1 listopada 2012 r.)	623,00
	Kwota zasiłku pielęgnacyjnego (od 1 września 2006 r.)	153,00
	Dodatki do zasiłku rodzinnego	
	♦ z tytułu urodzenia dziecka — jednorazowo	1000,00
	♦ z tytułu wychowywania dziecka w rodzinie wielodzietnej, na trzecie i następne dzieci uprawnione do zasiłku rodzinnego	80,00
	♦ z tytułu kształcenia i rehabilitacji dziecka niepełnosprawnego	
	♦ do 5. roku życia	60,00
	♦ powyżej 5. roku życia	80,00
DODATKI	♦ z tytułu rozpoczęcia roku szkolnego - jednorazowo we wrześniu	100,00
	♦ z tytułu podjęcia przez dziecko nauki w szkole poza miejscem zamieszkania:	
	♦ na dziecko zamieszkujące w miejscowości, w której znajduje się szkoła, legitymujące się orzeczeniem o niepełnosprawności lub o stopniu niepełnosprawności	90,00
	♦ na dziecko dojeżdżające do miejscowości, w której znajduje się szkoła	50,00
	Kwota zasiłku pogrzebowego (od 1 marca 2011 r.)	4000,00
	Kwota dodatku pielęgnacyjnego do emerytury/renty	203,50
	Kwota dodatku pielęgnacyjnego do emerytury/renty dla inwalidy wojennego	305,25
	Kwota dodatku kombatanckiego do emerytury/renty	203,50
ODSZKODOWANIA	Kwota dodatku do emerytury/renty za tajne nauczanie	203,50
	Z tytułu doznania stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu za każdy procent uszczerbku na zdrowiu (od 1 kwietnia 2013 r. do 31 marca 2014 r.) (MP z 2013 r., poz. 164)	704,00
	Za każdy procent uszczerbku na zdrowiu z tytułu zwiększenia uszczerbku na zdrowiu	704,00
	Z tytułu orzeczenia całkowitej niezdolności do pracy oraz niezdolności do samodzielnej egzystencji (MP z 2013 r., poz. 164)	12 326,00

SKŁADKI ZUS (stan prawny na 1 stycznia 2014 r.)

Najniższa podstawa wymiaru składek oraz kwot składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne oraz na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych i na Fundusz Pracy dla niektórych grup ubezpieczonych

Minimalna składka na ubezpieczenia społeczne od stycznia do grudnia 2014 r. dla:

- osób prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą na podstawie przepisów ustawy o swobodzie działalności gospodarczej lub innych przepisów szczególnych,
- twórców i artystów,
- osób prowadzących działalność w zakresie wolnego zawodu w rozumieniu przepisów o zryczałtowanym podatku dochodowym od niektórych przychodów osiąganych przez osoby fizyczne, a także osób prowadzących działalność w zakresie wolnego zawodu, z której przychody są przychodami z działalności gospodarczej w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych,
- wspólnika jednoosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością oraz wspólników spółki jawnej, komandytowej lub partnerskiej,
- osób współpracujących z osobami prowadzącymi pozarolniczą działalność

wynosi:

♦ emerytalne	—	438,73 zł (tj. 19,52%)
♦ rentowe	—	179,81 zł (tj. 8%)
♦ chorobowe	—	55,07 zł (tj. 2,45%)

Podstawę wymiaru składek stanowi kwota zadeklarowana, jednak nie niższa niż 2247,60 zł (60% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej na 2014 r., czyli 3746,00 zł).

Począwszy od roku składkowego rozpoczynającego się od 1 kwietnia 2006 r. stopa procentowa składki na ubezpieczenie wypadkowe dla płatników składek, którzy byli zobowiązani i przekazali informację ZUS IWA za trzy kolejne ostatnie lata kalendarzowe, jest ustalana przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych. O jej wysokości płatnicy winni być poinformowani w terminie do 20 kwietnia danego roku.

Składka na ubezpieczenie zdrowotne dla wszystkich wyżej wymienionych grup nie może być niższa od kwoty 270,40 zł (tj. 9%).

Na podstawie art. 81 ust. 2 ustawy z 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (DzU z 2008 r. nr 164, poz. 1027) podstawę wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne od stycznia 2014 r. dla powyżej wymienionych osób stanowi kwota zadeklarowana, nie niższa niż 3004,48 zł (75% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw w IV kwartale 2013 r., włącznie z wypłatami z zysku).

W związku z powyższym składka na ubezpieczenie zdrowotne od 1 stycznia 2014 r. nie może być niższa od kwoty 270,40 zł (tj. 9%).

Podstawa wymiaru składki na dobrowolne ubezpieczenie zdrowotne od 1 stycznia 2014 r. wynosi 4005,97 zł, a składka za miesiąc: styczeń, luty, marzec 2014 r. wynosi 360,54 zł.

Podstawa wymiaru składki na dobrowolne ubezpieczenie zdrowotne dla wolontariusza od 1 stycznia 2014 r. wynosi 1680,00 zł, a składka miesięczna 151,20 zł.

Podstawa wymiaru składki na dobrowolne ubezpieczenie zdrowotne dla cudzoziemców od 1 lipca 2013 r. wynosi 620,00 zł, a składka miesięczna 55,80 zł.

Najwyższa podstawa dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego — 9129,30 zł (tj. 250% przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w III kwartale 2013 r.).

Składka na Fundusz Pracy wynosi 2,45%.

Składka na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych wynosi 0,10%.

Kwota ograniczenia rocznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe w 2014 r. wynosi 112 380 zł (MP z 2013 r. poz. 1028).